



Tarifpolitisches Projekt Logistik – Phase 1 –

Tarifpolitik und Arbeitsmarkt Logistik -Tarifpolitische Landkarte -

Andreas Heß – AT-Solution

in Kooperation mit

- CIMTT an TU Dresden, Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder

- ZAAR an LMU München, Prof. Dr. Volker Rieble

Teilnehmer des tarifpolitischen Projekts Logistik (TPL)

– Phase 1 von Oktober 2014 bis Juni 2015 –

Teilnehmer:

1. **Christine Ahrens**, Personalreferentin –
Meyer & Meyer Holding GmbH & Co. KG
2. **Thomas Baaske**, Director HR –
QVC Handel LLC & Co. KG
3. **Georg Fabian**, Personalleiter –
Chemion Logistik GmbH
4. **Martin Groß-Albenhausen**, Geschäftsführer –
Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland e.V.
5. **Dr. Alexandra Krone**, Geschäftsleitung Personal & Controlling –
Meyer & Meyer Holding GmbH & Co. KG – bis inklusive Februar 2015
6. **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Director Labour Relation Germany –
METRO Group Logistics Warehousing GmbH
7. **Dr. Philip Merten**, Bereichsleiter Personalwesen Konzern –
REWE Group
8. **Stefan Sommer**, Vice President Human Resources –
Schnellecke Group AG & Co. KG – bis inklusive Juni 2015
9. **Christoph Wenk-Fischer**, Hauptgeschäftsführer –
Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland e.V.

Projektteam:

1. **Andreas Heß**, Founder/Owner –
AT-Solution – Heß Unternehmensberatung
2. **Prof. Dr. Volker Rieble**, Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht – ZAAR – Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht –
Ludwig-Maximilians-Universität München – begleitend beratend tätig
3. **Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder**, Lehrstuhl Arbeitswissenschaft –
CIMTT – Zentrum für Produktionstechnik und Organisation – Technische Universität Dresden

Inhaltsverzeichnis

I Der Arbeitsmarkt Logistik

Vorbemerkung	4
1. Die Logistik-Branche – Umsatz und Kennzahlen.....	6
2. Der Handel – Umsatz und Kennzahlen.....	11
3. Der E-Commerce/Versandhandel – Umsatz und Kennzahlen	13
4. Die Ordnung des Arbeitsmarktes	22
5. Gewerkschaften, Verbände und Tarifpolitik	26
5.1 Tarifpolitik in der Logistik, im Handel, im E-Commerce/ Versandhandel	26
5.2 Verbände und Gewerkschaften	38
5.3 Gewerkschaftskonkurrenz.....	43
6. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – Struktur.....	54
6.1 Tarifpolitik von ver.di.....	57
6.2 Satzung der ver.di und die Richtlinie zur Tarifarbeit	57
6.3 Die Fachbereichsstatuten von ver.di – Fachbereich 10 / Fachbereich 12	67
6.3.1 Fachbereich 10 – Postdienste, Speditionen und Logistik	67
6.3.2 Fachbereich 12 – Handel.....	68

II Tariflandkarte Logistik

7. Tarifverträge und Arbeitsbedingungen der Logistik, des Handels, im E-Commerce/Versandhandel – Vergleich	70
7.1 Branchenvergleich Grundentgelt.....	70
7.2 Branchenvergleich Jahresstunde.....	70
7.3 Ländervergleich Grundentgelt.....	70
7.4 Ländervergleich Jahresstunde.....	70
8. Identifizierung von weißen Flecken in der Tariflandschaft.....	73
8.1 Tarifbindung in Deutschland allgemein	73
8.2 Status zur Tarifpolitik Logistik und Handel	74
9. Handlungs- und Betätigungsfelder	76
9.1 Die Player im E-Commerce/Versandhandel als Treiber und Taktgeber im Arbeitsmarkt der Zukunft.....	76
9.2 Formierung spartenbezogener Teilarbeitsmärkte	78
10. Fazit	80

Vorbemerkung

In der Logistik- und in der Handelsbranche vollziehen sich im Rahmen des digitalen Wandels gravierende Veränderungen. Diese sind geprägt durch die rasante Entwicklung des E-Commerce, des Multi-Channels im Handel und der damit einhergehenden dynamisch wachsenden Logistik. Dadurch entstehen für diese Branchen insgesamt und für die Unternehmen im Einzelnen neue qualitative und strukturelle Herausforderungen. Es verändern sich althergebrachte Kundenbeziehungen, Vertriebssysteme, die Organisation von Unternehmen und die Arbeitswelt sowohl auf der Makro- als auch auf der Mikroebene. Zukünftige Multi- und Cross-Channel-Vertriebskonzepte haben das Potenzial, den Handel und die Logistik wie wir sie heute kennen, nachhaltig zu verändern. Diese Veränderungen ziehen sich durch viele Bereiche des Handels und der Logistik. Sie sollten mit all ihren Implikationen auf die Arbeitswelt, auf die Arbeitsbedingungen und auch auf die Tarifpolitik betrachtet werden.

Darüber hinaus stehen die Unternehmen in Deutschland vor weiteren Herausforderungen im Zuge von Veränderungen bei der Regulierung des Arbeitsmarktes. Die große Koalition von CDU und SPD hat Ende 2013 wesentliche Aspekte zur weiteren Ordnung des Arbeitsmarktes vereinbart. Demnach sollen zum Beispiel Flexibilisierungsinstrumente wie Zeitarbeit/Leiharbeit und Werkverträge strenger geregelt und kontrolliert werden.

Nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 (MiLoG) gibt es z.B. im Hinblick auf die Dokumentationspflichten und eine Generalunternehmerhaftung wie auch zu tariflichen Abstandsregelungen Anpassungsbedarf in den Unternehmen sowie in den Branchen. Dies muss sowohl arbeitsrechtlich als auch tarifpolitisch begleitet werden. Hierfür bedarf es qualifizierte Analysen und maßgeschneiderte Konzepte.

Durch die sich nach dem Rechtsprechungswechsel (BAG Urteil 2010) weiter abzeichnende Tarifpluralität – mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Ge-

werkschaften im Unternehmen oder in einem Betrieb – benötigen auch die Unternehmen der Logistikbranche sowie im E-Commerce/Versandhandel und Handelslogistik Geschlossenheit und einen Handlungsrahmen. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung eines Tarifeinheitsgesetzes im August 2015. Die Gewerkschaften, insbesondere ver.di als Tarifpartner der Logistikbranche und des Handels, vollziehen einen notwendigen Wandel innerhalb der eigenen Strukturen nur schleppend. Es werden in „klassischen Tarifrunden“ vordergründig bisherige Abläufe und Gegebenheiten gepflegt. In jungen Unternehmen (Start-UPs), insbesondere im E-Commerce/Versandhandel und in der Handelslogistik, ist ver.di schwach bzw. kaum organisiert. Es mangelt an zeitgemäßer Konzeption und Durchsetzungsfähigkeit. In der Kontraktlogistik ist die IG Metall zwischenzeitlich in großen Logistikunternehmen stärker bzw. konzentrierter organisiert als ver.di.

Tarifpolitische Innovation und Handlungsorientierung für die Unternehmen, die Branchen und die Sparten sollten weiterhin von wissenschaftlicher, aber auch von politischer Seite unterstützt und zielorientiert begleitet werden. Die Tarifautonomie und ein zukunftsorientiertes Handeln der Tarif- und Sozialpartner sollte weder staatlich eingeschränkt noch tendenziell reguliert oder sukzessive sogar vom Staat besetzt werden.

I Der Arbeitsmarkt Logistik

1. Die Logistik-Branche – Umsatz und Kennzahlen

Die Weltkonjunktur hat 2014 wieder an Fahrt gewonnen. Als Risiken blieben die Schuldenkrise in Europa und den USA sowie die Rückwirkungen auf den Rest der Welt. Das Wirtschaftswachstum erfuhr auch 2014 eine höhere Dynamik. Die Logistikbranche spürt neben den anhaltenden Problemen in Europa das weltweit schwächere Wachstum. Verbunden mit den hohen Kosten für Personal und Energie ist der Margendruck noch deutlicher geworden.

Gleichwohl waren das verarbeitende Gewerbe und insbesondere die Automobilindustrie für das Jahr 2014 wieder auf Wachstum orientiert. Das hat sich für die Logistik mittelfristig und insbesondere für die Kontraktlogistik positiv ausgewirkt. Der Logistikstandort Deutschland ist weiter weltweit führend und profitiert von der starken deutschen Exportindustrie sowie einer zunehmenden wirtschaftlichen Verzahnung mit einem wachsenden Osteuropa.

Ein Kennzeichen erfolgreicher Transport- bzw. Logistikunternehmen ist ...

- die individuellen Bedürfnisse der Kunden zu kennen. Zwar ist ein konkurrenzfähiger Preis eine absolute Grundvoraussetzung, in einer immer transparenteren Branche (Online-Bidding). Aber Qualität, Verlässlichkeit, Problemlösungskompetenz für Kunden- und Marktsegmente, besonders in Krisensituationen und der Mehrwert durch die gesamte Logistikkette bilden das eigentliche Asset. Hierdurch können langfristige Kundenbindungen und tendenziell höhere Margen generiert werden. Produkt- und Prozessinnovationen und überdurchschnittlicher Lieferservice bei tendenziell kleineren Auftragsgrößen aufgrund steigender Individualität sind weitere Erfolgsfaktoren.

- dieses Branchen-Know-how insbesondere in der Kontraktlogistik zu nutzen. Daher hat eine Fokussierung auf einige Kernbranchen Vorteile. Auch eine Ausweitung auf weitere, höherwertige Dienstleistungen mit demselben Kunden wird so wahrscheinlicher. Im Hinblick auf den langfristigen Charakter der Kontraktlogistik spielt die Vertragsgestaltung eine herausragende Rolle. Angefangen bei einer (1) zweifelsfreien Definition der Aufgaben, der zugrundeliegenden Volumina sowie den zeitlichen Anforderungen sind (2) die Weitergabemöglichkeiten von Kostensteigerungen und (3) die Kongruenz von Assetbindung und Vertragslaufzeit von überragender Bedeutung. I.d.R. müssen Preisanpassungsklauseln durch Kostendegressionen sukzessive kompensiert werden können.
- ein System mit hoher Flexibilität. Das Vorhalten hoher eigener Kapazitäten bzw. vertraglich unflexibler Fremdkapazitäten wirkt sich im Abschwung negativ auf die Flexibilität des Geschäftsmodells aus. Allerdings ist grundsätzlich ein Bodensatz eigener Kapazitäten durchaus sinnvoll, da im Aufschwung die Preise für Subunternehmer deutlich steigen. Der Anteil der eigenen Kapazitäten sollte sich an der Stabilität der Kundenbranchen bzw. der Zyklizität des relevanten Bereiches orientieren.
- ein den eigenen und den Kundenbedürfnissen regional adäquates und ggf. schwankenden Kapazitätsanforderungen entsprechendes Netzwerk aufzubauen. Expansionen auf der Kundenseite sowie eigene Akquisitionen müssen kostenoptimal – ggf. durch Subunternehmer – ausgeführt werden.
- mit optimierten Kostenstrukturen dem Wettbewerbsdruck zu begegnen. Gerade die sehr stark gestiegenen Dieselpreise machen Leerfahrten oder nicht optimal ausgelastete Fahrten immer teurer. Die Vorteilhaftigkeit von kombiniertem Verkehr (Bahn/Straße) ist für längere Strecken zu prüfen. Schnelligkeit kann generell ein Wettbewerbsvorteil sein, ist aber entsprechend teurer. Lohnkostensteigerungen, auch im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel sowie der Einführung des

Mindestlohns 2015, werden insbesondere für kleinere Logistiker den Kostendruck weiter erhöhen. Je geringer das Alleinstellungsmerkmal, desto größer sind die Anforderungen an die Kostenstrukturen bzw. an zu generierende Effizienzsteigerung.

- mittelfristig die Chancen in den Wachstumsmärkten zu nutzen. Dieses ist vorwiegend zwar nur für größere, international tätige Unternehmen realistisch. Bei sich verlagernden Produktionsmärkten (Beispiel Automobilindustrie) könnten jedoch auch für kleinere Logistiker Kooperationen/Allianzen notwendig bzw. richtungsweisend sein.
- die Implementierung von systematischen Personalweiterbildungs- und -bindungsmaßnahmen. Dem geschilderten künftigen Mangel an Fachkräften bei Fahrern und bei Disponenten ist durch eigene Ausbildungsangebote zu begegnen. Die Dienstleistungsbranche profitiert generell vom guten Personal – der Logistiker wird auch beim direkten Kundenkontakt bewertet.

(Quelle: Auszug aus dem Branchenbericht „Transport/Logistik“ 2014 der Commerzbank AG)

SWOT-Analyse der Logistikbranche

Stärken / Strengths	Schwächen / Weaknesses
• Deutsche Logistikunternehmen sind für gute Qualität bekannt und z.T. auf hochwertige Dienstleistungen spezialisiert • Hohes Marktpotenzial der zentralen geographischen Lage in Europa (Drehscheibe) sowie starker, exportorientierter deutscher Industrie • Verfügbarkeit von hochqualifizierten Arbeitskräften • Große Transportunternehmen nutzen Möglichkeiten zur Rationalisierung, zur Auslagerung des Fuhrparks nach Osteuropa und zum Einsatz neuer Technologien • Auf den Kunden bzw. die Branche zugeschnittene Logistikdienstleistungen	• Anhaltender starker Wettbewerbsdruck im klassischen Ladungsverkehr durch osteuropäische Konkurrenten und niedrige Eintrittsbarrieren • Spielraum für Preispolitik besonders eng • Qualitative und quantitative Engpässe in der Verkehrsinfrastruktur
Chancen / Opportunities	Risiken / Threats
• Steigendes Güterverkehrsaufkommen • Industrie lagert neben „klassischen“ Logistikdienstleistungen auch logistikfremde Leistungen vermehrt aus • Kooperationen bringen Größen- und Netzwerkvorteile vor allem bei mittleren Betrieben mit sich • Liberalisierung im europäischen Bahnverkehr ermöglicht Effizienzgewinne • Reindustrialisierung USA, Freihandelsabkommen TTIP	• Abhängigkeit von einzelnen Kunden • Steigende Kosten bei Energie und Personal • Zunehmender Fahrermangel • Verdrängung kleinerer Anbieter durch europaweite Netzwerke größerer Unternehmen • Neue Anforderungen durch verkehrsübergreifende Vernetzung und mittelfristig regionalen Verlagerungen von Warenströmen • Zunehmende Sicherheits- und Umweltschutzaufgaben • Anhaltend volatile Märkte erfordern flexiblere und kurzfristigere unternehmerische Entscheidungen

(Quelle: Auszug aus dem Branchenbericht „Transport/Logistik“ 2014 der Commerzbank AG)

Die Branche mit Umsatz und Kennzahlen

- Steuerpflichtiger Umsatz in der Logistik (2014) von rund 223 Mrd. Euro
= 4 Prozent Anteil an Bruttowertschöpfung in Deutschland; Beschäftigte 2013 rund 2,9 Mio.,
- die 358 größten Logistikunternehmen erwirtschaften rund 53 Prozent des Gesamtumsatzes der Branche,
- Wachstumsfelder: Paketversand, Kontraktlogistik, Containertransport,
- wichtigster Kostenblock: 27 Prozent aller Kosten entfallen auf Personal,
- unzureichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften treibt Personalkosten weiter in die Höhe,
- Kontraktlogistik profitiert von Outsourcing.

(Quelle: Commerzbank-Studie Oktober 2013; Statistisches Bundesamt)

Kontraktlogistik

- Umsatz Konsumgüterdistribution bzw. Kontraktlogistik-Teilmarkt 25,5 Mrd. Euro,
- davon werden 8,9 Mrd. Euro von Logistikdienstleistern erbracht (Outsourcing-Anteil von ca. 35 Prozent).

(Quelle: BVL 2013/2014; Commerzbank-Studie Oktober 2013; Statistisches Bundesamt)

2. Der Handel – Umsatz und Kennzahlen

Der Einzelhandel

Der Einzelhandel ist mit 400.000 Unternehmen und einem Umsatz von ca. 430 Milliarden Euro in 2013 die drittgrößte Wirtschaftsbranche nach Industrie und Handwerk in Deutschland und zeichnet sich durch seine Schnittstellenfunktion zum Verbraucher aus.

Der deutsche Einzelhandel erwirtschaftet mit seinen drei Millionen Beschäftigten einen Jahresumsatz in Höhe von 428 Milliarden Euro. Alleine die ca. 70.000 Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels setzen jährlich etwa 200 Milliarden Euro um und beschäftigen knapp 1,2 Millionen Mitarbeiter.

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Einzelhandels aber geht über die Zahl der Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie die Wertschöpfung des Einzelhandels im engeren Sinne deutlich hinaus. Die Leistungen des Einzelhandels strahlen auch auf andere Wirtschaftszweige ab, da die Branche in einen komplexen Wertschöpfungsprozess eingebunden ist. Der Einzelhandel selbst realisiert eine Wertschöpfung von 74 Milliarden Euro. Über die Einbindung in vor- und nachgelagerte Wirtschaftsstufen summiert sich die Wertschöpfungsleistung des Einzelhandels auf 173 Milliarden Euro.

Der Einzelhandel konnte sich in 2014 in Deutschland insgesamt leicht positiv auf 440 Milliarden Euro entwickeln. Das Wachstum des Onlinehandels war hier der Haupttreiber.

Zahlen, Daten, Fakten:



Der Großhandel

Der Großhandel erwirtschaftete im Jahr 2014 einen Umsatz von knapp 1.134 Milliarden Euro in Deutschland und ist damit der zweitstärkste Wirtschaftszweig nach der Industrie. Die zumeist mittelständischen Unternehmen beschäftigen hierzulande mehrere hunderttausend Arbeitnehmer. Die Beschäftigtenzahl 2013 insgesamt: 1,4 Millionen Mitarbeiter.

Die Handelslogistik

Der Anteil der Handelslogistik an den gesamten Logistikkosten in Deutschland betrug 2013 30 Prozent (64 Mrd. Euro). Im Vergleich dazu betragen die Logistikkosten in der Automobilindustrie lediglich 11 Prozent. Ein weiteres Outsourcing-Potenzial ist bei den Industrieunternehmen allerdings vorhanden.

(Quelle: BVL 13/14; Handelsverband Deutschland – HDE e.V.; BGA; Statistisches Bundesamt)

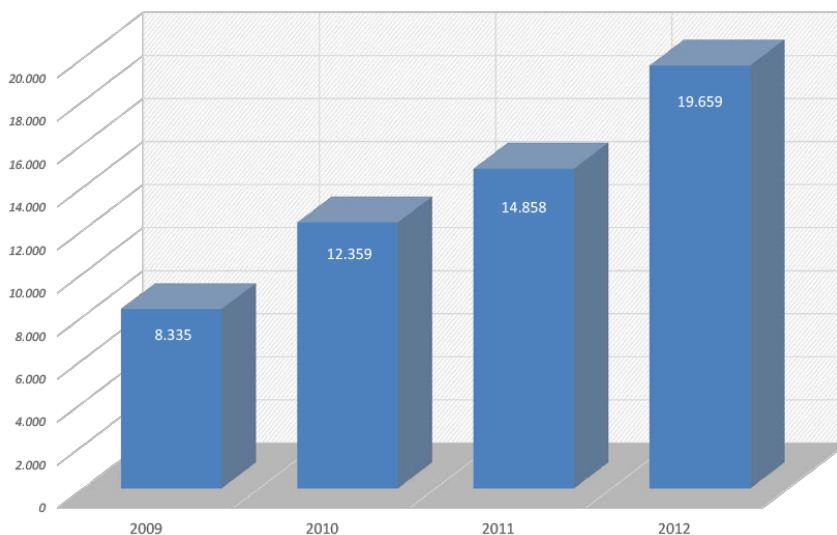
3. Der E-Commerce/Versandhandel – Umsatz und Kennzahlen

Bis zum Jahr 2020 könnte der Anteil des Online-Umsatzes am Gesamtumsatz im deutschen Einzelhandel von heute 9 auf dann 20 Prozent wachsen. Das setzt vor allem die vielen kleinen und mittelständischen Handelsunternehmen aus dem stationären Bereich enorm unter Druck. Der Wettbewerb ist durch das Wachstum des Onlinehandels noch härter geworden.

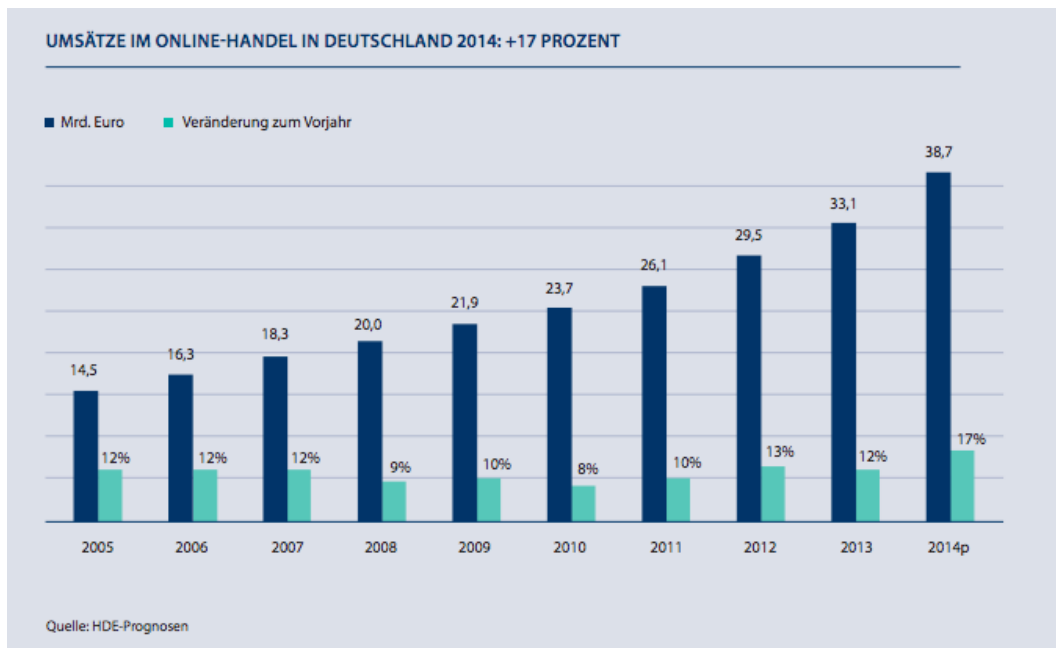
Das als außergewöhnlich zu bezeichnende Wachstumstempo hat 2014 etwas nachgelassen. Diese Sparte ist aber auf einem hohen Niveau stabil. Multi-Channel gewinnt weiter an Bedeutung mit einem Gesamtvolumen von 48,3 Milliarden Euro in 2013. Die digitalen Dienstleistungen haben zugelegt. Der interaktive Handel befindet sich in einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess.

© WABE-Institut 2015

Zahl der Unternehmen im Versand- und Internet-Einzelhandel – am 31.12.d.J.



Quelle: Statistisches Bundesamt (DESTATIS), Jahresstatistik im Handel 2009 bis 2012, (Genesis-Statistik 45.341); Abruf der GENESIS-Online Datenbank vom 02.12.2014.



(Quelle: Handelsverband HDE 2014; bevh 2014)

Vielfalt beflügelt Onlinehandel

In 2015 steigt der Umsatz im Onlinehandel vergleichbar gegenüber dem Vorjahr um gut 10 Prozent. Die größten Anbieter sind weiterhin Amazon, gefolgt von der Otto-Group und danach Zalando. Am Branchenwachstum haben auch viele kleinere Anbieter einen erheblichen Anteil. Unternehmen der Bereiche Haushaltswaren, Haustechnik, Blumen sowie Online-Apotheken wurden in die Liste der 100 größten Onlinehändler in Deutschland aufgenommen.

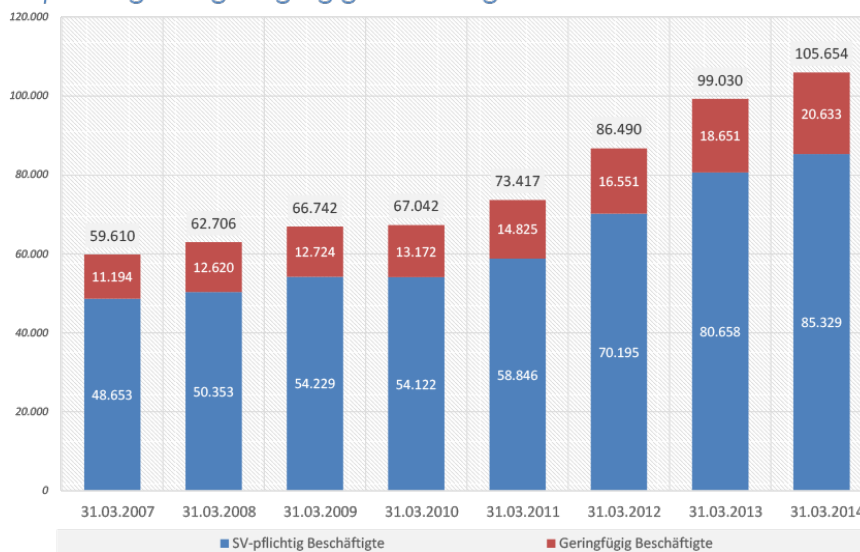
(Quelle: Forschungs- und Beratungsinstitut EHI, September 2015)

Arbeitnehmer im E-Commerce/Versandhandel

2014 sind insgesamt 106.000 Mitarbeiter im E-Commerce/Versandhandel beschäftigt. Davon sind 85.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und 21.000 geringfügig Beschäftigte.

© WABE-Institut 2015

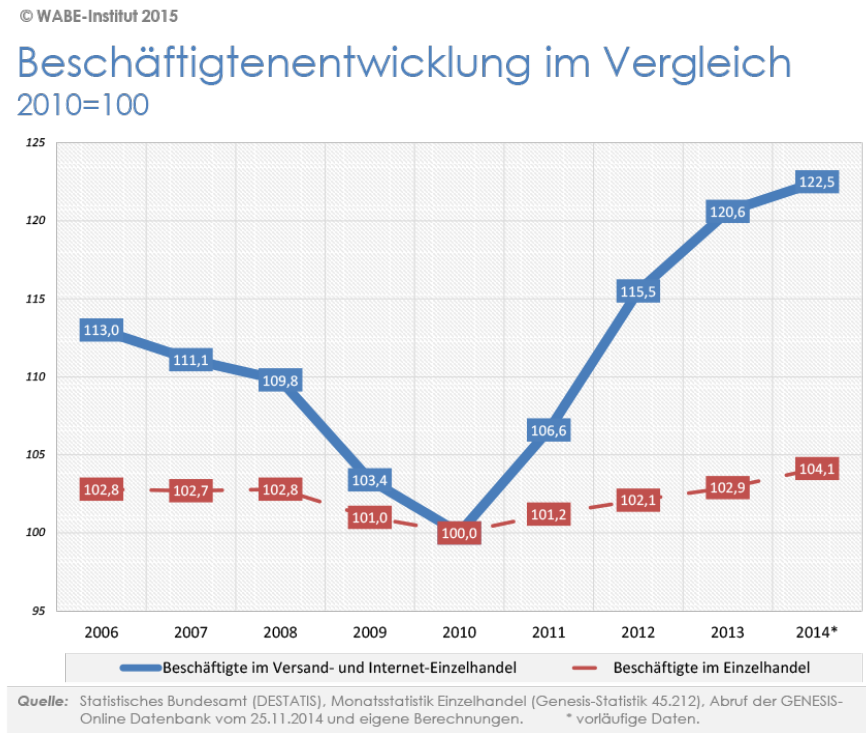
Arbeitnehmer Versand- und Internet-Einzelhandel *sv-pflichtig und geringfügig Beschäftigte in Personen*



Quelle: Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte im Versand- und Internet-Einzelhandel (WZ08-47.91), Bundesagentur für Arbeit, Datenzentrum der Statistik, Nürnberg, Sonderauswertung, Jahre 2007 bis 2014 nach der Revision der Beschäftigungsstatistik zum 28. August 2014, eigene Berechnungen.

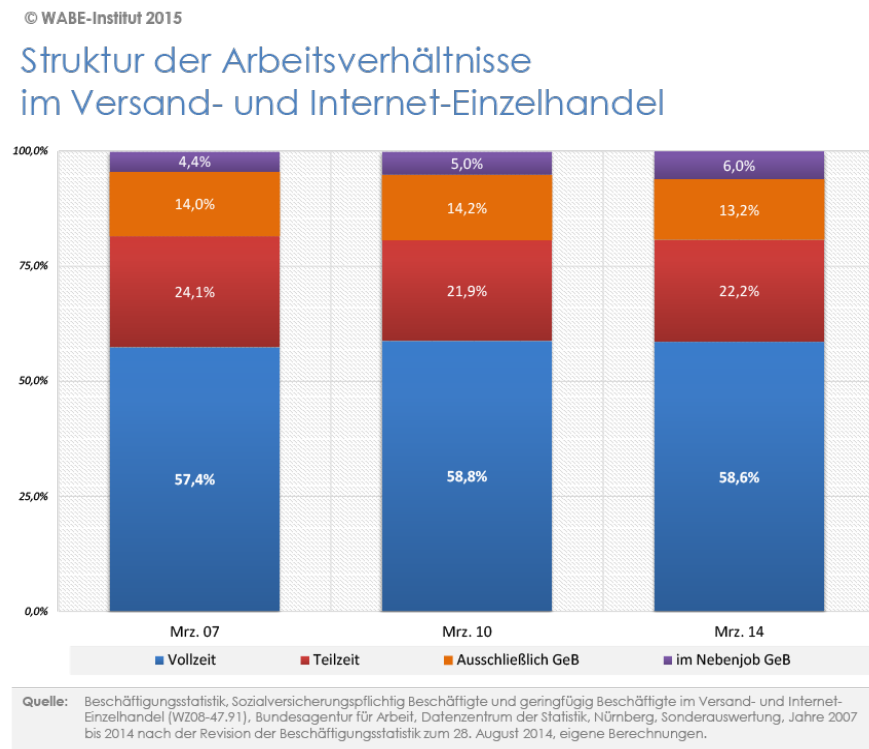
Beschäftigtenentwicklung im Vergleich 2010

Seit 2010 hat die Beschäftigung im E-Commerce/Versandhandel um 22,5 Prozent zugenommen. Dem gegenüber fand ein Beschäftigtenwachstum im stationären Einzelhandel um 4 Prozent statt.



Struktur der Arbeitsverhältnisse

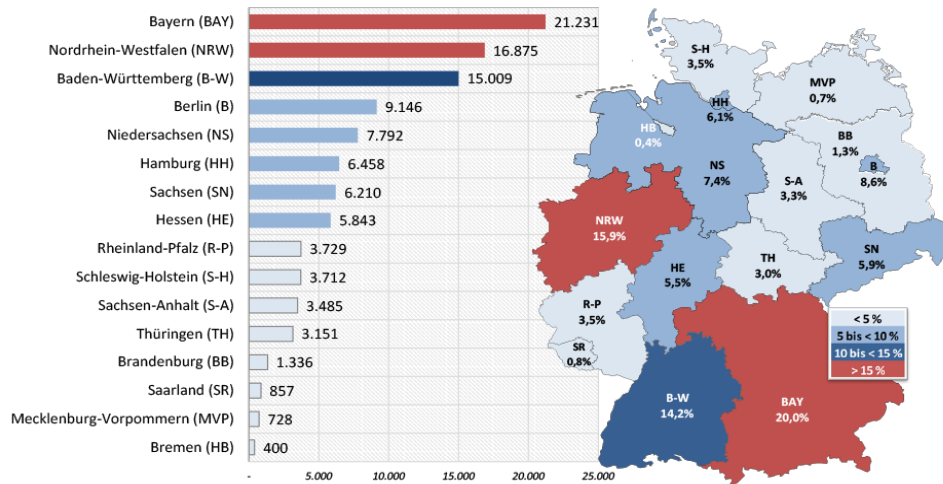
2014 sind 59 Prozent als Vollzeitmitarbeiter, 22 Prozent als Teilzeitmitarbeiter, 13 Prozent Mitarbeiter in geringfügiger Beschäftigung und 6 Prozent im Nebenjob beschäftigt.



Arbeitnehmer/innen im Versand- und Internet-Einzelhandel nach Bundesländern

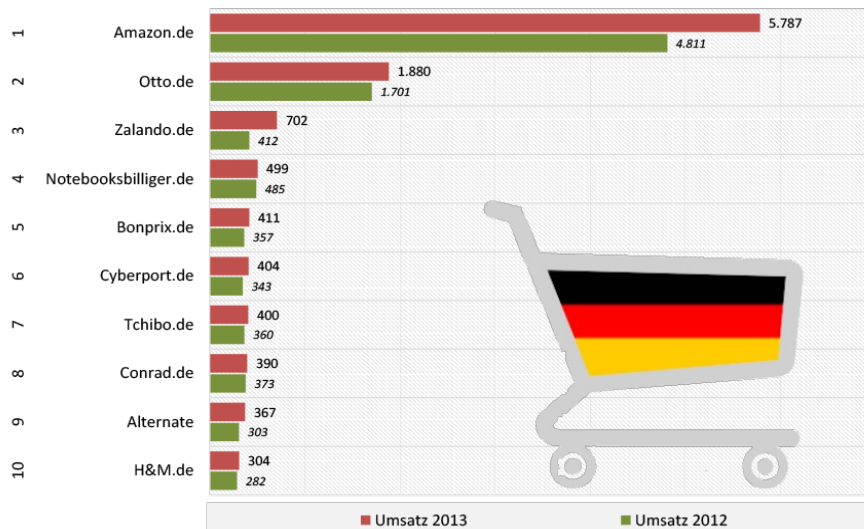
Arbeitnehmer/innen am 31.03.2014 in Personen

Anteile der Bundesländer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer in %



Quelle: Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte im Versand- und Internet-Einzelhandel (WZ08-47.91) nach Bundesländern (Arbeitsort) am 31.03.2014, Bundesagentur für Arbeit, Datenzentrum der Statistik, Nürnberg, Sonderauswertung, eigene Berechnungen.

TOP 10 Online-Shops 2014 nach Umsätzen in Deutschland (in Mio. Euro)



Quelle: Statista/EHI - E-Commerce Markt in Deutschland - Oktober 2014, zitiert nach Lebensmittelzeitung, Ranking, Internetabruf vom 24.11.2014, www.lebensmittelzeitung.net, Bearbeitung, Darstellung © WABE-Institut 2014. Umsatzangaben beruhen überwiegend auf Statista-Hochrechnungen, Amazon-Daten auf Basis Geschäftsbericht (Deutschland-Umsatz 7,8 Mrd. Euro). Daraus wurden der Service-Umsatz (insbesondere Marktplatz-Umsatz) sowie alle Exporte von amazon.de ins Ausland herausgerechnet.

Die Entwicklung bei den Trendsettern im E-Commerce/ Versandhandel

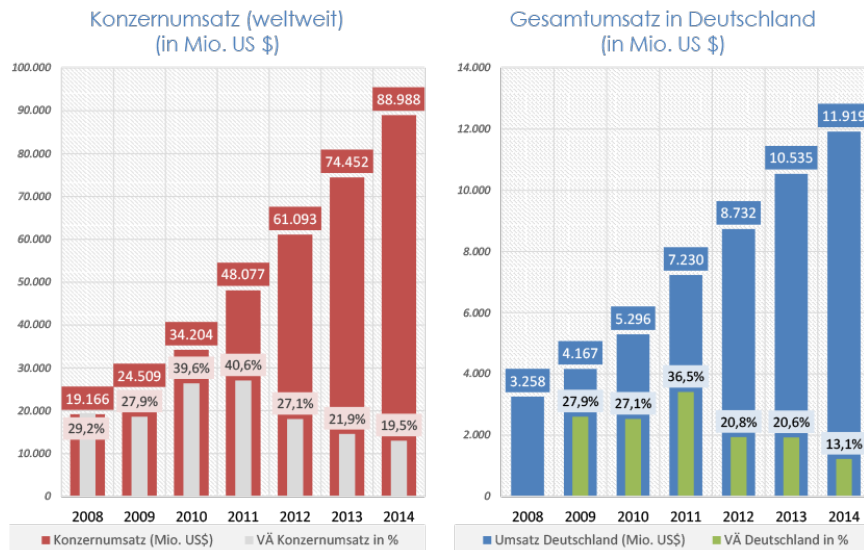
Amazon Deutschland

- Umsatz 2014: 11,9 Mrd. Dollar (11,2 Mrd. Euro) in Deutschland
- Wachstumsraten von ca. 13 Prozent in Deutschland 2014
- Umsatz 2014: weltweit knapp 89 Mrd. Dollar (≈83.6 Mrd. Euro)
- Mitarbeiter in Deutschland 2014: ≈10.000 Vollzeit (Prognose 2015: ≈12.000 Vollzeit, ≈10.000 Befristete)

(Quelle: Handelsblatt 2014; finanzen.net 2014)

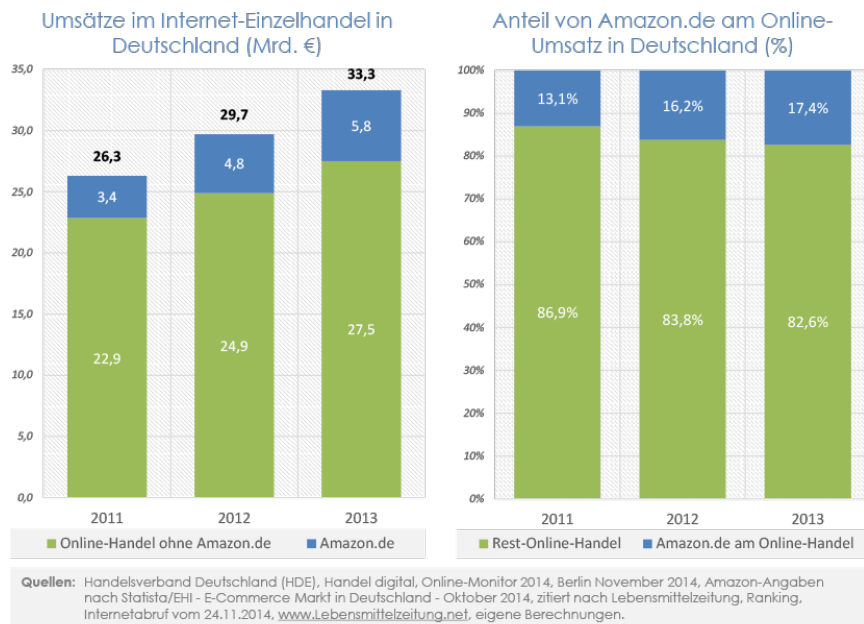
© WABE-Institut 2015

Amazon – Umsatzentwicklung



Quelle: Amazon.com Inc., Annual Report 2008 – 2014, eigene Berechnungen.

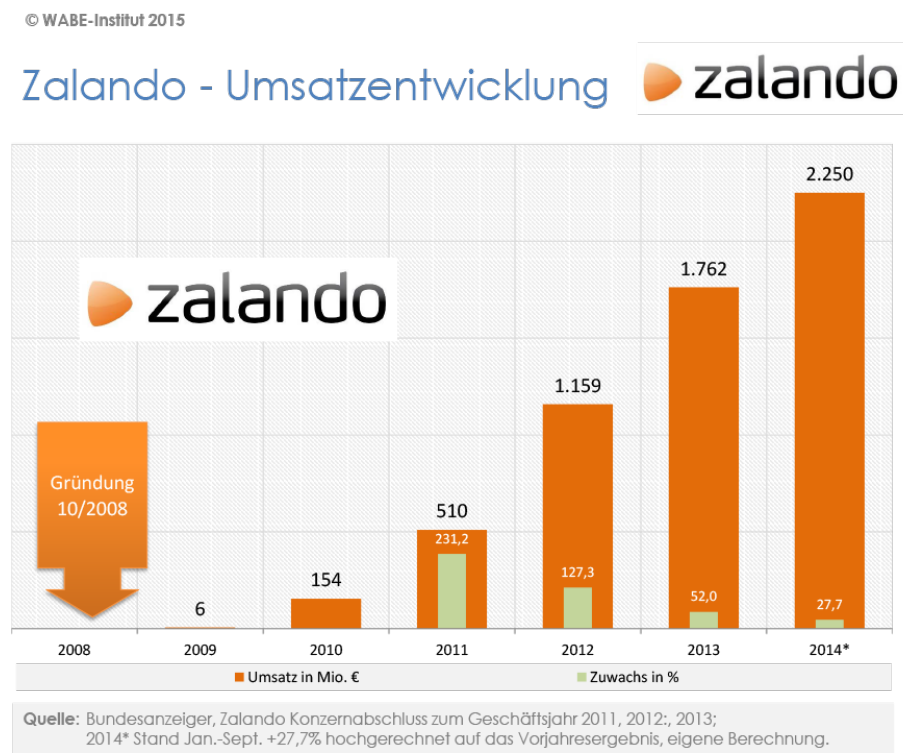
Amazon.de – Umsatzanteil am Online-Handel (B2C)



Zalando

- Umsatz 2013 D-A-CH Region: 1,8 Mrd. Euro und damit Wachstum von 56 Prozent
- Umsatz 2014 Deutschland: 2,2 Mrd. Euro (plus 27,7 Prozent gegenüber Vorjahr)
- Mitarbeiter in Deutschland: ca. 7.700

(Quelle: Die Welt 2014)



Zalando wird im Rahmen weiterer Investitionen sein viertes großes Logistikzentrum in Lahr, Baden-Württemberg eröffnen. Dieses Logistikzentrum soll im Herbst 2016 seinen Betrieb aufnehmen und etwa 2.500 Mitarbeiter beschäftigen.

4. Die Ordnung des Arbeitsmarktes

Initiativen des Gesetzgebers

Ab dem 1.1.2015 gilt in Deutschland ein gesetzlich eingeführter Mindestlohn. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) regelt

- im § 1 Mindestlohn – 8,50 Euro ab dem 1. Januar 2015,
- im § 2 Fälligkeit des Mindestlohns,
- im § 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns,
- eine Mindestlohnkommission im § 4 bis § 12.

(Quelle: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf>)

Es gibt noch einige Themen nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, die von Unternehmen und Verbänden kritisch betrachtet und vom Gesetzgeber oder den Tarifparteien näher geregelt werden müssen, wie z.B.

- die mindestlohnwirksamen Zahlungen – Berücksichtigung von Boni, Provisionen, Weihnachtsgeld, 13. Gehalt, Urlaubsgeld,
- die Berücksichtigung von Zulagen, Zuschlägen und regelmäßigen Sachlohnzuwendungen,
- Arbeitszeitkonten – Prüfung im Zusammenhang mit § 2 Abs. 2 MiLoG,
- der Umfang von Melde- und Dokumentationspflichten sowie Kontrollbefugnissen (Beginn, Ende, Dauer der täglichen Arbeitszeit).

Mit der Einführung des MiLoG wurde die Generalunternehmerhaftung gemäß § 14 Arbeitnehmerentsendegesetzes (AentG) übernommen. Das heißt, die sogenannte Auftraggeberhaftung nach § 13 MiLoG erweitert jetzt die Haftung des beauftragenden Unternehmens, da nun die gesamte Nachunternehmerkette und hier insbesondere die Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmer des Nachunternehmers sowie von Nachunternehmern entlehene Arbeitnehmer erfasst werden. Hier besteht Klärungsbedarf durch das BMAS ge-

meinsam mit dem Bundesfinanzministerium bei den Zollverwaltungen zur Fokussierung von Auftraggeberhaftung. Die Zollverwaltungen führen bereits Kontrollen in den Betrieben durch.

Gemäß der Koalitionsvereinbarung von CDU und SPD vom November 2013 sollen die gesetzlichen Regelungen für Zeitarbeit sowie zu den Werkverträgen hinsichtlich

- einer maximalen **Überlassungsdauer** von 18 Monaten (Tariföffnung/Betriebsvereinbarungen),
- eines **Equal Pay** branchenübergreifend nach 9 Monaten,
- der Einsatzmöglichkeit von Zeitarbeitnehmern als **Streikbrecher**,
- Maßnahmen gegen **Missbrauch von Werkverträgen**,
- **betriebsverfassungsrechtlicher Schwellenwerte bei Zeitarbeit**

überarbeitet werden.

Ein Tarifeinheitsgesetz ist auf dem Weg gebracht und gilt ab August 2015 in Deutschland

Das Tarifeinheitsgesetz (TEG) – Ziel, Verfahren und Wirkung

Ziel

- Stärkung der Tariflandschaft
- Subsidiäre Kollisionsregel (interne Klärungen bei Dachverbänden der Gewerkschaften)
- Kollisionsregel: Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip
- Kein Eingriff in das Streikrecht
- Schutz kleiner Gewerkschaften durch besondere Verfahrensregelungen

Verfahren und Wirkung

- Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie
- Vermeidung von Tarifkollisionen
- Betrieb als Solidargemeinschaft
- Verhältnismäßigkeit des Arbeitskampfes – Feststellung durch Arbeitsgerichte (Grundsatz Tarifeinheit)
- Anhörungs- und Nachzeichnungsrecht der Minderheitsgewerkschaft

(Quelle: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014 Teil 1 Nr. 39, ausgegeben Bonn am 15.08.2014)

Seitens der Spartengewerkschaften, aber auch der DGB-Gewerkschaften, von einigen Verbänden und auch aus der Rechtswissenschaft häufen sich Stimmen hinsichtlich handwerklicher und tarifrechtlicher Bedenken zu dem Gesetz. Darüber hinaus werden verfassungsrechtliche Zweifel erhoben. Einige Verbände/Gewerkschaften wie der Marburger Bund, die Vereinigung Cockpit, die Gewerkschaft der Lokführer und die Vereinigung der Fluglotsen werden Verfassungsbeschwerde einlegen. Entsprechende Klagen sind vorbereitet. Schon jetzt deutet sich für den Bereich der Daseinsvorsorge eine Art gesetzliche Regelung zu sogenannten Schlichtungs-/Abkühlverfahren an. Der jüngste Tarifabschluss bei der DB AG nach dem Tarifkonflikt mit GDL und EVG – dem ging ein Schlichterspruch voraus – beinhaltet ein tarifvertragliches verbindliches Schlichtungsverfahren. Auf Antrag einer Seite wird ein Schlichtungsverfahren eingeleitet und für diese Zeit besteht dann Friedenspflicht.

Der Gesetzgeber hat bereits im August 2014 ein Tarifautonomiestärkungsgesetz (TASG) verabschiedet. Das TASG beruht ebenfalls auf dem Koalitionsvertrag von CDU und SPD von 2013 und hat zum Ziel, mit den Elementen Mindestlohn, Änderung des Tarifvertragsgesetzes und Allgemeinverbindlichkeit, die Tarifautonomie zu stärken und mehr Tarifbindung zu bewirken. Im August 2014 wurde das Tarifautonomiestärkungsgesetz veröffentlicht. Als wesentliche Bestandteile des TASG sind bereits der Mindestlohn ab 2015 und die neue Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) geregelt.

Das Tarifautonomiestärkungsgesetz (TASG) – Regelungen und Zielrichtung

• Neu geregelt sind Mindestlohn, AGG, Tarifvertragsgesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz etc. • Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ist neu gefasst: • Streichung des starren 50%-Quorums • Erfordernis eines gemeinsamen Antrages der Tarifvertragsparteien an den Tarifausschuss auf Bundes-/Landesebene • bisher nur Entlohnungsbedingungen in der AVE möglich – wurde erweitert	• Gebot eines konkretisierten öffentlichen Interesses – Katalog von Regierungskoalition und DGB-Gewerkschaften wurde entwickelt • Sicherstellung der tariflichen Ordnung • Keine Erosion der Tarifverträge und des Tarifvertragssystems als öffentliches Interesse • Neu als Regelungsgegenstände (Kann-Bestimmung): Erholungsurlaub, Urlaubsgeld, Altersversorgung, betriebliche Vermögensbildung, Entgeltfortzahlung
---	---

(Quelle: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014 Teil 1 Nr. 39, ausgegeben Bonn am 15.08.2014)

- Das Handeln der politischen Akteure folgt hier konsequent der Koalitionsvereinbarung von CDU und SPD seit Ende 2013.
- Der Staat wirkt tendenziell und korrigierend auf die Gestaltung der Tarifautonomie ein, um eine „bedrängte tarifvertragliche Ordnung zu stützen“!

5. Gewerkschaften, Verbände und Tarifpolitik

5.1 Tarifpolitik in der Logistik, im Handel, im E-Commerce/ Versandhandel

Die **Tarifpolitik des Speditions- und Logistikgewerbes** hat sich historisch gesehen aus einer mittelständigen Prägung heraus entwickelt. Hier sind sowohl die großen Logistikunternehmen als auch in der Mehrheit die kleinen und mittelständischen Speditionsbetriebe in regionalen Arbeitgeberverbänden organisiert. In diesen Arbeitgeberverbänden befinden sich die Sparten Landverkehre, Möbelspedition, Handel und Lagerei, spezialisierte logistische Dienstleistungen, aber auch Schwertransporte sowie Taxiunternehmen. Die Tarifverträge haben sich regional unterschiedlich entwickelt. Vereinzelt bestehen Haustarifverträge sowohl auf Bundesebene als auch auf regionaler Ebene. Der Tarifpartner ist ebenfalls ver.di. Aufgrund der neuen Erfordernisse durch die Veränderung des Logistikmarktes und in der Fertigungstiefe der Industrien stellen sich erkennbare Grenzen dieser bisher praktizierten Tarifpolitik und der Strukturen in den regionalen Arbeitgeberverbänden auf. Das spüren insbesondere die großen Unternehmen und in der Folge die kleinen und mittelständischen Betriebe. Es fehlt den Verbänden erkennbar an Durchsetzungsfähigkeit gegenüber der Wirtschaft sowie im Verbund gegenüber der Politik.

Die **Tarifpolitik im Groß- und Außenhandel** hat sich auf bewährter Grundlage kontinuierlich entwickelt. Die Tarifpartner sind einerseits der Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) und ver.di andererseits. Die Tarifverträge werden auf Landesebene abgeschlossen und entsprechend fortentwickelt.

Die **Tarifpolitik im Einzelhandel** wird gemeinsam zwischen den Tarifpartnern Handelsverband Deutschland e.V. (HDE) und ver.di gestaltet. Die Tarifverträge werden auf Landesebene verhandelt. Die Tarifpolitik des Einzelhan-

dels gerät aufgrund der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen zunehmend unter Druck. Tarifpolitische Reformen sind nur schleppend oder zum Teil gar nicht umgesetzt worden. Der Tarifbereich des Einzelhandels steht seitens ver.di im Fokus der Organisationspolitik. Die Tarifrunden des Einzelhandels sind periodisch von Streikmaßnahmen betroffen.

Die Arbeitgeberverbände des Handels BGA und HDE arbeiten in einer engen Kooperation. Sie sind in der Politik und in der Wirtschaft sehr gut vernetzt.

Die **Tarifpolitik im E-Commerce/Versandhandel mit Multi-Channel** ist nur geringfügig ausgeprägt. Das hängt einerseits mit dem sich erst herauskristallisierendem Wachstum in dieser Sparte aus den vergangenen Jahren zusammen. Andererseits haben sich große Unternehmen des Versandhandels in den vergangenen Jahren an den Tarifabschlüssen/Tarifverträgen des Speditions- und Logistikgewerbes orientiert. Die Trendsetter im E-Commerce/Versandhandel wie Amazon, Zalando, aber auch mittelständische Unternehmen, die im Versandhandel aktiv sind, binden sich größtenteils nicht an vorhandene Tarifverträge. Sie orientieren sich überwiegend an den Arbeitsbedingungen des Logistikgewerbes. Im E-Commerce/Versandhandel gibt es keinen ausgewiesenen Arbeitgeberverband. Der HDE von der Handelsseite oder die Landesverbände des Speditionsgewerbes von der Logistikseite bieten sich grundsätzlich jeweils als Tarifpartner für diese Sparte an.

Ver.di als der Tarifpartner im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel sowie in der Logistik organisiert nach einer Gewerkschaftsfusion vor ca. zwölf Jahren ihre Mitglieder auch in diesen Bereichen. Der Organisationsgrad in den Branchen ist je nach Region und Unternehmen unterschiedlich ausgeprägt. Er bewegt sich bis zu 45 Prozent bezogen auf einzelne Betriebe. In der ver.di existieren verschiedene Fachbereiche, z.B. der Handel mit Groß- und Außenhandel sowie Einzelhandel, Postdienste, Spedition und Logistik sowie besondere Dienstleistungen.

Tarifpolitik im Handel – ein Einblick

Nach dem Abschluss der Tarifrunde im Einzelhandel 2013 wurden zwischen den Tarifpartnern tarifpolitische Arbeitsgruppen vereinbart. Diese Arbeitsgruppen sollten sich mit der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit, der Umsetzung entsprechender Regelungen in den Tarifverträgen sowie mit Öffnungsklauseln zur betrieblichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen befassen. Es sollten grundsätzlich neue Lösungsansätze zur Reform der Vergütungsstruktur im Rahmen eines Neu-Ansatzes entwickelt werden. Reformansätze für die Tarifverträge des Einzelhandels wurden schon mehrfach diskutiert und in Angriff genommen. Bisher kam es aber zu keinen tiefgreifenden und für die Mitgliedsunternehmen der Verbände durchgängig akzeptierten Lösungen. Gegenwärtig wird wieder an der Reform des Vergütungssystems gearbeitet. Der HDE führt hierzu mit ver.di gemeinsame Gespräche. Die Umsetzung neuer Vergütungsstrukturen soll nach Abschluss der Tarifrunde des Einzelhandels 2015 auf den Weg gebracht werden. Im Groß- und Außenhandel wurde die Tarifrunde 2015 nach Abschlüssen in Pilotbezirken weitestgehend finalisiert. Tarifreformen wurden hier nicht vereinbart. Als ein spezielles Thema wird in der Tarifrunde des Einzelhandels 2015 wahrgenommen, dass ver.di auf die Wiedereinführung von Allgemeinverbindlichkeit besteht. Ver.di hat in einigen Tarifbezirken des Einzelhandels nicht spezifizierte Forderungen nach Allgemeinverbindlichkeit aufgestellt. Demnach sollen die fachlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge des Einzelhandels angepasst werden. Das heißt, der Versandhandel soll hier konkretisiert und spezifiziert werden. Der HDE und der BGA lehnen eine Allgemeinverbindlichkeit auf der Grundlage der vorhandenen Tarifverträge des Einzelhandels grundlegend ab. In der Tarifpolitik des Handels nehmen wir andererseits folgende Entwicklung zur Kenntnis:

- An die Flächentarifverträge des Einzelhandels sind zwischenzeitlich weniger als 45 Prozent der Unternehmen gebunden – die Tendenz zur Tarifrundungsbundenheit nimmt auch hier zu.

- Reformen der Tarifverträge im Einzelhandel sind in den vergangenen 20 Jahren nur stockend – zum Teil gar nicht – umgesetzt worden.
- Unternehmen wie Karstadt, Globus, Breuninger und zuletzt real,- SB-Warenhaus verlassen die Tarifbindung oder gehen in die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung über – ein weiterhin latenter Prozess.
- Die Unternehmen im Einzelhandel benötigen mehr Flexibilität in den Tarifverträgen, z.B. durch Öffnungs- und Krisenklauseln in den Flächentarifverträgen. Die schwindende Kartellwirkung von Tarifverträgen und eine Schwächung des Tarifvertragssystems beeinträchtigt die Ordnungsfunktion im Arbeitsmarkt. Eine tendenzielle Wettbewerbsverzerrung hinsichtlich der Personalkosten ist ein Ergebnis.
- Für die Sparte E-Commerce/Versandhandel sowie Multi-Channel gibt es bis dato keine einschlägigen Flächentarifverträge.
- Die Player im E-Commerce/Versandhandel wie Amazon und Zalando orientieren sich im Wesentlichen an den Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche.
- Die mittelständischen Unternehmen im E-Commerce/Versandhandel und in der Handelslogistik streben vordergründig keine Tarifbindung – und schon gar nicht die des Einzelhandels – an.
- Die bestehenden Tarifverträge des Groß- und Einzelhandels decken in keiner Weise die neue Arbeitswelt im E-Commerce/Versandhandel oder Multi-Channel im Rahmen des digitalen Wandels ab.
- Der Teilarbeitsmarkt E-Commerce/Versandhandel, Multi-Channel und Handelslogistik ist nicht ausreichend analysiert oder bewertet. Er ist bisher nur in unzureichendem Maße durch die Tarifparteien normiert worden.

Tarifpolitik in der Logistik – das Tarifniveau Logistik gegenüber dem Handel

In der Logistik existieren, bedingt durch regionale Tarifverträge, tarifliche Niveauunterschiede zwischen Nord, Süd, Ost und West. Die Entgelthöhe und -strukturen wie auch die Manteltarifverträge mit Arbeitszeit, Urlaub, freien Tagen sowie Zuschlägen, sind differenziert ausgestaltet. In den Logistik-Tarifverträgen werden unterschiedliche Tätigkeiten und Tätigkeitsgruppen in verschiedenen Sparten beschrieben/normiert. Spezialisierte Tätigkeiten wie z.B. Disponenten sind dort tarifvertraglich eingruppiert. Sie erhalten in der Regel jedoch zusätzliche, außertarifliche Anreize. Grundsätzlich ist der Tarifbereich Logistik aufgeteilt in die speditionellen-logistischen Dienstleistungen auf der einen Seite und den Frachtführerbereich auf der anderen Seite. Im Frachtführerbereich wurden die vorhandenen Tarifverträge seit Jahren z.B. in der Entgelthöhe nicht mehr weiterentwickelt. Der Bundesmanteltarifvertrag des Güterfernverkehrs (BMT-Fern) ist seit dem Jahre 2000 ausgelaufen. Er wirkt auch nicht mehr nach.

Zusammengefasst:

- Die vorhandenen Tarifverträge in der Logistik-Straße/Lagerei sind im Niveau und in den Strukturen unterschiedlich entwickelt und mehr regional oder ortsbezogen fokussiert.
- Die Flächentarifverträge des Speditions- und Logistikgewerbes sind sehr mittelstandsgeprägt. Die Tarifparteien dieser Branche vereinbaren traditionell Tarifverträge für die Sparten Landverkehre, Lagerei, Spedition, Möbeltransporte, Schwerlasttransporte sowie Taxigewerbe auf der Landesebene.
- Große Logistikunternehmen, insbesondere die in der Kontraktlogistik, stoßen immer mehr an die Grenzen dieser tradierten Tarifpolitik. Es werden zunehmend Haustarifverträge oder andere Lösungen angestrebt. Die Tarifbindung von Unternehmen des Speditions- und Logi-

stikgewerbes nimmt ebenfalls tendenziell ab und steht gegenwärtig bei ca. 40 Prozent.

Das Tarifniveau, speziell im Einzelhandel, hat sich historisch bedingt über dem der Logistikwirtschaft entwickelt. Es gibt Abstände, bezogen auf vergleichbare Tätigkeiten, von bis zu 15 Prozent in der Entgelthöhe. Auch die werthaltigen Themen der Manteltarifverträge, wie Arbeitszeit, Urlaub und freie Tage, sind im Einzelhandel etwas mehr zu Gunsten der Arbeitnehmer geregelt. Als neue Entwicklung ist festzuhalten, dass die Entgeltgruppe Warenverräumer in der Tarifrunde Einzelhandel 2013 mit € 9,74 pro Stunde (bundesweit einheitlich) eingeführt wurde. Zum Vergleich: Der Picker bei Amazon wird derzeit mit € 9,55 pro Stunde – allerdings ohne Tarifvertrag – vergütet und entwickelt sich nach zwei Jahren Tätigkeit auf € 10,58 weiter.

Fazit:

Die schwindende Bindungswirkung bestehender Tarifverträge, gepaart mit der Zunahme von weißen Flecken in der Tarifpolitik des Handels und in der Logistik, führt in der Tendenz zur Erosion von Tarifverträgen und zur Schwächung des Tarifvertragssystems insgesamt. Eine Vielzahl von Unternehmen in der Handels- und in der Logistikbranche sowie in den aufstrebenden Sparten wie E-Commerce/Versandhandel und Handelslogistik orientieren sich an vorhandenen Tarifrahmen oder speziellen Rahmenregelungen hinsichtlich Entgelt und sonstiger Arbeitsbedingungen. Die betriebliche Flexibilität wird in diesen Fällen durch vertragliche Systeme oder Vereinbarungen außerhalb von Tarifverträgen sichergestellt. Der Wunsch nach Regulierung – explizit durch den Gesetzgeber – nimmt, bedingt durch die tendenzielle Erosion von Tarifverträgen, vor allem bei den Gewerkschaften, zu. Das Tarifautonomiestärkungsgesetz hat hinsichtlich der Neuregelung von Allgemeinverbindlichkeit hierzu erleichternde Voraussetzungen geschaffen. Zum Anstoß oder zur Umsetzung solcher Maßnahmen gehören allerdings weiterhin die Tarifpartner.

Tarifpolitische Kultur und Konflikte im Handel gegenüber der Logistikbranche – Tarifpolitik und Fachbereiche bei ver.di

Die Tarifpolitik in der Logistik wird auch mit seinen verbandspolitischen Strukturen insgesamt sehr heterogen wahrgenommen. Übergreifende Interessenlagen, wie z.B. die Arbeitsmarktpolitik, werden von der Branche nicht in genügender Weise konzertiert und mit erforderlicher Durchsetzungsstärke gegenüber Politik und Wirtschaft vorangetrieben. Ein struktureller Nachteil in der Logistikwirtschaft besteht im Vergleich zur Metall- und Elektroindustrie, speziell in der Automobilindustrie, darin, dass sie per se als schwächerer Partner auftritt. Die Stärke der Automobilindustrie beispielsweise zeigt sich konkret durch eine Stimme und ein Gewicht gegenüber Wirtschaft, Politik und den Gewerkschaften. Auch wenn es in der Automobilindustrie oder in der Metall- und Elektroindustrie regionale Tarifzuständigkeiten gibt, existiert doch eine zentrale, tarifpolitische Führung/Koordination sowohl auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite. Dies drückt sich in konzertierter und politisch zielgerichteter Handlungsweise aus.

Hier zeigt sich der grundsätzliche Unterschied in der tarifpolitischen Kultur von Logistikwirtschaft gegenüber der Handelsbranche und wiederum gegenüber der Automobilindustrie. Sowohl die Arbeitgeber, wie auch die Arbeitnehmerseite sind dementsprechend stärker und damit effizient aufgestellt. Durch die Zerfaserung in der Logistikbranche entstehen auch in der Tarifpolitik deutliche Defizite. Diese werden auch über eine gewisse Organisationschwäche bei ver.di sichtbar. Das in der Metall- und Elektroindustrie gut funktionierende Zusammenspiel von politischem Einfluss, tarifpolitischer Durchsetzungsfähigkeit, der Zusammenarbeit mit der Betriebsverfassung und Mitbestimmung in Aufsichtsräten, findet so in der Logistikbranche nicht statt. Dadurch werden hier Aktionen der Gewerkschaften bis hin zur Streikfähigkeit und Streikdurchführung mehr oder weniger konzern-, orts- oder regionalbezogen wahrnehmbar. Es wird jedoch nicht flächendeckend praktiziert.

Die Handelsbranche unterscheidet sich tarifpolitisch gesehen gegenüber der Logistik dadurch, dass sich einflussreiche Verbände wie der HDE oder BGA als Ansprechpartner für Politik und Gewerkschaften formiert haben. Im Handel/Einzelhandel existiert eine ausgeprägte Mitbestimmung in Aufsichtsräten und in der Betriebsverfassung. Offensichtlich besteht dadurch zunächst ein Nachteil, als dass gerade große Handelsunternehmen, wie z.B. Metro, im besonderen Blickfeld der Gewerkschaft stehen. Es sind dann die Betriebe/Unternehmen dieses Konzerns, die in der Regel in Arbeitskampfaktionen im Zuge von Tarifrunden durch ver.di einbezogen werden. Der Unterschied zur Metall- und Elektroindustrie ist wiederum der, dass die IG Metall flächendeckender und strukturierter in den großen wie auch in den mittelständischen Unternehmen organisiert ist und insgesamt als handlungsfähiger sowie durchsetzungsstärker wahrgenommen wird.

Tarifpolitik in Verbänden oder Konzernen

In der Logistikwirtschaft gibt es Großunternehmen, wie z.B. Kühne & Nagel, DB Schenker, DHL oder die Bremer Lagerhausgesellschaft, die an die Grenzen der bisherigen Tarifpolitik angekommen sind. Dort besteht ein Interesse an Expansion, politischem Einfluss und direkter tarifpolitischer Gestaltungsmöglichkeit im Einklang mit notwendiger Unternehmensentwicklung. Diese Unternehmen sehen erheblichen Bedarf bei der Qualifikation und Ausbildung des Personals, aber auch in der Flexibilität von Vergütung und Personaleinsatz. Sie versuchen seit geraumer Zeit, neue tarifpolitische Wege in konzentrierter Form und zwar auf Bundesebene zu gehen. Bisher ohne sichtbaren Erfolg.

Unternehmen wie die Deutsche Bahn, die Deutsche Lufthansa und die Deutsche Post/DHL haben sich aus ehemaligen klassischen Staatsbetrieben in freiwirtschaftliche Unternehmen/Konzerne hineinentwickelt. Die Deutsche Bahn und die Deutsche Post sind zum Teil noch im Besitz des Staates. Die Tarifpolitik in diesen Konzernen ist bis heute sehr eigenständig entwickelt.

Es existieren zwar auch noch konzernorientierte Arbeitgeberverbände (Luft-hansa, Deutsche Bahn), die jedoch auf die einzelnen Unternehmensbereiche bezogen, eine sehr praktikable und der Unternehmensentwicklung geschul-dete innovative Tarifpolitik betrieben haben. Die tarifpolitischen und arbeits-rechtlichen Herausforderungen für diese Unternehmen/Konzerne haben sich allerdings durch die Rechtsprechung des BAG zur Tarifpluralität (2010) ver-stärkt. Demnach sind in diesen Unternehmen mehrere Berufsgewerkschaften als Tarifpartner tätig. Das ist z.B. die Vereinigung Cockpit, die UFO und die Gewerkschaft der Lokführer. Gleichzeitig organisieren in diesen Konzernen die DGB-Gewerkschaften ihre Mitglieder. Die Politik ist zusammen mit der Wirtschaft auf dem Weg, über das Tarifeinheitgesetz die Tätigkeit von Be-rufsgewerkschaften entsprechend einzuschränken.

Die Deutsche Post/DHL ist mit ihrer Logistiksparte zum Teil in den regiona-len Tarifverträgen des Speditions- und Logistikgewerbes gebunden. Sie führt aber, verbunden mit ihrer wachstumsorientierten Marktstrategie, einen aus-geprägten Austausch mit Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften. Die Unter-nehmenspolitik der Deutschen Post/DHL wird strategisch gesehen in das Gleichgewicht der Interessenlagen von Aktionären, Kunden und Mitarbeitern gebracht. Im Konzern Deutsche Post/DHL ist die Mitbestimmung und die Struktur der Betriebsverfassung zum Teil eng verzahnt mit der Gewerk-schaftstätigkeit von ver.di. Dadurch gibt es in tarifpolitischen, arbeitsrechtli-chen wie auch unternehmensstrategischen Fragestellungen zum Teil kurze Austauschwege zwischen den Betriebs- und Tarifpartnern. Aktuell gab es aber einen bedeutenden Konflikt zwischen den Tarifpartnern, dessen Be-gründung und augenscheinlich die weitere Perspektive zugleich im jüngsten Tarifabschluss bei der DP/DHL vom 5. Juli 2015 zum Ausdruck gebracht wird.

Nach zähen Verhandlungen und massiven Streiks, die sowohl bei DP/DHL als auch bei der DB AG erstmalig in dieser Form auftraten, erfolgten bemer-kenswerte Tarifabschlüsse, die wie folgt tarifpolitisch und tarifstrategisch bewertet werden:

Tarifabschluss DP/DHL vom 5. Juli 2015

- ver.di hat hinsichtlich ihrer formalen Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Tarifrunde DP/DHL 2015 ihre tarifpolitischen Zielsetzungen umfänglich durchgesetzt. Das heißt, für die sogenannten Altbeschäftigten inklusive des Fahrdienstes und bisher noch unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse (ca. 11.000 Mitarbeiter) wurden die Bedingungen des alten Haustarifvertrages durchgesetzt und fortgeschrieben. Ein erweiterter Kündigungsschutz bis 2019 wurde tarifvertraglich vereinbart. Dafür hat ver.di eine moderate Entgelterhöhung 2015 bis 2017 sowie den Verzicht auf eine ursprünglich geforderte Arbeitszeitverkürzung hingenommen.
- Eine während des Streiks immer stärker fokussierte Zielsetzung von ver.di – nämlich die 49 Delivery Gesellschaften von DP/DHL – in die Bedingungen des alten Haustarifvertrages hineinzuführen, hat ver.di schlussendlich nicht erreicht. Das heißt, die jetzt ca. 6.000 Mitarbeiter der Delivery Gesellschaften von DP/DHL werden weiterhin angelehnt an die Bedingungen des Speditions- und Logistikgewerbes (landesbezogene Tarifverträge) vergütet. Diese 6.000 Mitarbeiter waren formal gesehen auch nicht zum Streik aufgerufen. Eine kurzfristig zu erzielende Durchsetzungsstärke von ver.di in diesen neuen Gesellschaften war entsprechend begrenzt.
- ver.di hatte eine tarifpolitische Strategie aufgesetzt, in der die Durchsetzungsstärke der Altbeschäftigten (ver.di-Mitglieder) entsprechende solidarische Effekte für die Gruppe der Mitarbeiter in den 49 Delivery Gesellschaften erzielen sollte. Dies ist unterm Strich nicht gelungen. Das heißt, die unternehmerischen Entscheidungen der DP/DHL (Direktionsrecht) wurden nicht tarifpolitisch neutralisiert. Das hat ver.di am Ende auch akzeptieren müssen.
- Die beiden vorher genannten Aspekte werden kritisch hinterfragt hinsichtlich tarifpolitischer Kompetenz, Strategie und Durchsetzungsstärke von ver.di – auch in die Zukunft gerichtet. Dies im Zusammenhang

mit der selbst ausgegebenen strategischen Zielsetzung zu Beginn der Streiks, des eingesetzten Aufwandes (Kosten), der nach dem Tarifabschluss erfolgten nüchternen, kurzfristigen Bewertung in der Kommunikation sowie einer tarifpolitischen Ausstrahlung innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft.

Dem gegenüber stehen erste Bewertungen zum Abschluss bei der DB AG vom 01. Juli 2015. Die Tarifparteien haben gemäß der Empfehlung des Schlichterspruches folgende Tarifverträge abgeschlossen:

- Erhöhung der Entgelte in der Höhe und in der Laufzeit übereinstimmend mit dem Abschluss der Eisenbahnergewerkschaft EVG 2015.
- Im Januar 2018 wird für den Geltungsbereich der Tarifverträge, die mit der GDL abgeschlossen wurden, die Wochenarbeitszeit um eine Stunde auf 38 Wochenstunden verkürzt. Das entspricht einer weiteren Vergütungswirkung in Höhe von 2,6 Prozent.
- Bis Ende 2017 wird der Bestand von Überstunden bei Lokführern und Zugbegleitern abgebaut. Es werden 300 Lokführer und 100 Zugbegleiter zusätzlich eingestellt – Entlastungswirkung für die Mitarbeiter insgesamt.
- Die GDL hat alle Tarifverträge für die von ihr beanspruchten Beschäftigtengruppen (Lokführer, Zugbegleiter, Catering-Mitarbeiter, Disponenten, Rangierlokführer und Verwaltung) abgeschlossen. Die Laufzeit dieser Tarifverträge beginnt vor Inkraftsetzung des Tarifeinheitgesetzes. DB AG und GDL haben im Tarifvertrag gemeinsam erklärt, das Tarifeinheitgesetz für die Betriebe der DB AG in der Laufzeit dieser Tarifverträge (mindestens aber bis 2020) nicht umzusetzen.
- Es wurde ein verbindliches Schlichtungsverfahren – Abkühlverfahren – tarifvertraglich vereinbart. Das heißt, wenn zukünftig Tarifverhandlungen scheitern, kann auf Antrag einer Seite ein verbindliches Schlichtungsverfahren eingeleitet werden. Für die Dauer dieser Schlichtung besteht dann Friedenspflicht.

Bewertung:

Die GDL hat sich tarifstrategisch hinsichtlich ihres Selbstverständnisses, aber auch des Ausbaus eigener Verhandlungsmacht, als Berufsgewerkschaft nachhaltig durchgesetzt. Tarifvertragliche Zielsetzungen wurden zum Teil differenziert gegenüber vorhandenen Tarifverträgen durchgesetzt, zum Beispiel die Verkürzung der Arbeitszeit. Des Weiteren wurde mehr Personal auf Grundlage von Tarifverträgen eingestellt. Die DB AG hat den Tariffrieden erreicht, für die Zukunft ein Schlichtungs-/Abkühlverfahren bewirkt und zum größten Teil die Einheitlichkeit von Tarifverträgen hinsichtlich betrieblicher Wirkung und bei den Berufsgruppen aufrechterhalten können.

Bewertung gegenüber dem Abschluss bei DP/DHL:

Wo sich bei der DB AG und wohl später in der Branche Schienenverkehr eine Berufsgewerkschaft nachhaltig durchgesetzt hat und ihren tarifpolitischen Einflussbereich entsprechend wirksam ausbauen wird, wurde gleichzeitig ein Schlichtungs-/Abkühlverfahren akzeptiert, welches in der tarifvertraglichen Praxis noch standhalten muss.

Bei DP/DHL hat ver.di den Schnitt zwischen Alt- und Neubeschäftigten akzeptieren müssen, ohne den wirksamen Hebel des alten Haustarifvertrages bei Neubeschäftigten in der Hand zu behalten. Es gab keine Verhandlungszusage für die 49 Delivery Gesellschaften seitens DP/DHL. Diese Aspekte werden mit Sicherheit in der tarifpolitischen Bewertung innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften und bei ver.di noch eine Rolle spielen.

5.2 Verbände und Gewerkschaften

Die Struktur der Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) – Mitglieder aus den Dienstleistungen, dem Handel sowie Verkehr und Logistik

Bundesfachspitzenverbände – Dienstleistungen

- Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e.V.
- Arbeitgeberverband Pflege e.V.
- Arbeitgeberverband Postdienste e. V.
- Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)
- Bundesverband Briefdienste e.V.
- Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. (BDE)
- Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW)
- Bundesverband der Systemgastronomie e.V.
- Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V. (BDZV)
- Deutscher Bühnenverein Bundesverband der Theater und Orchester
- Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.
- DSSV e. V. Arbeitgeberverband deutscher Fitness- und Gesundheits-Anlagen
- Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Telekommunikation (ArgeTel)
- Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V. (VdZ)
- Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU)

Bundesfachspitzenverbände – Handel

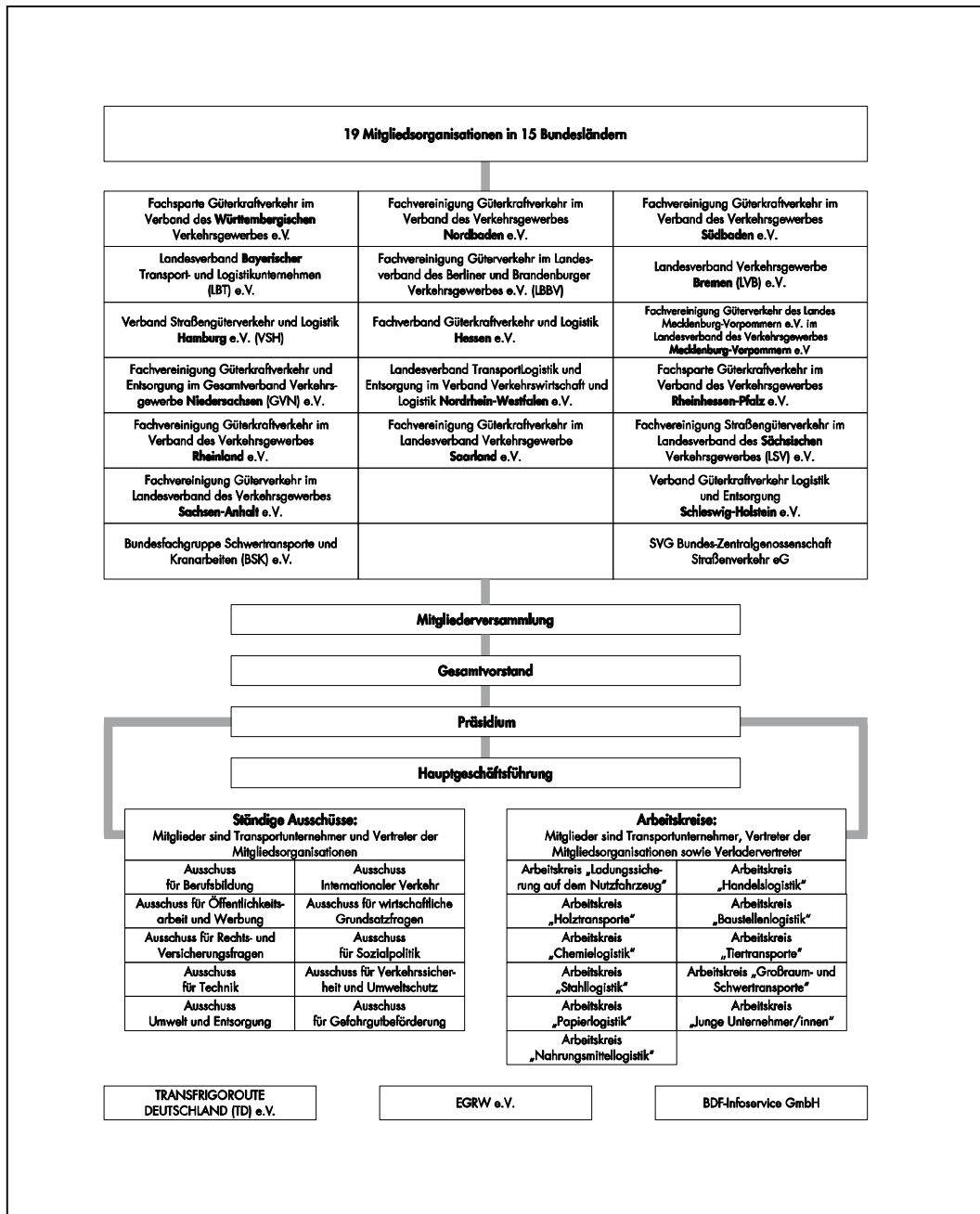
- Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
- DER MITTELSTANDSVERBUND ZGV
- Handelsverband Deutschland e.V. - HDE
- Bundesfachspitzenverbände – Verkehr/Transport/Logistik
- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V. (Agv MoVe)
- Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V.
- Arbeitgeberverband Luftverkehr e.V.
- Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Verkehr (SAV)
- Verband Deutscher Reeder e.V.

- Bundesverband Groß- und Außenhandel e.V. (BGA)
- Landesarbeitgeberverbände im Groß- und Außenhandel
- Handelsverband Deutschland (HDE)
- Landesarbeitgeberverbände im Einzelhandel

[illegible]

39

Organisatorische Gliederung des Bundesverbandes Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V.



(Quelle: <http://www.bgl-ev.de/images/downloads/ueber/jahresbericht/organisation-des-bgl.pdf>)

Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V.

Wirtschafts- und Arbeitgeberverband

Im **Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V.** sind rund **3.400 Unternehmen** des privaten niedersächsischen Verkehrsgewerbes aus den Bereichen Güterkraftverkehr, Entsorgung, Spedition, Logistik, Möbelspedition, Omnibus und Touristik sowie Taxi, Mietwagen und Krankentransporte **freiwillig** organisiert. Diese Betriebe beschäftigen mehr als 40.000 Arbeitnehmer.

Als **Wirtschaftsverband** vertritt der Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V. die gewerbepolitischen Interessen seiner Mitglieder auf Landes- und Bundesebene. Dazu nimmt er durch gezielte und permanente Öffentlichkeitsarbeit Einfluss auf die Parlamente, Ministerien, Behörden, Kammern und politischen Institutionen in Niedersachsen. Durch die aktive Mitarbeit der Fachvereinigungen in den Bundesverbänden des Verkehrsgewerbes wird auch auf die wirtschafts- und verkehrspolitischen Entscheidungen auf Bundesebene eingewirkt.

Der Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V. fördert den Austausch verkehrswirtschaftlicher und verkehrstechnischer Erfahrungen zum Zwecke der Umsetzung in eine zukunftsorientierte, ökologisch und ökonomisch sinnvolle Verkehrspolitik sowie die Kooperation der Verkehrsträger. Die wöchentlich erscheinenden Newsletter vermitteln wichtige Informationen für die Mitglieder und die interessierte Öffentlichkeit.

Als **Arbeitgeberverband** ist der Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V. Tarifpartner der Gewerkschaft ver.di. Der Sozialpolitische Ausschuss im GVN setzt sich zusammen aus Unternehmerpersönlichkeiten der Fachvereinigungen. Er vertritt die Interessen der niedersächsischen Verkehrsunternehmen bei den Tarifverhandlungen.

GVN-Fachvereinigungen

In Niedersachsen haben sich die privaten Verkehrsunternehmer aus allen Bereichen des gewerblichen Güter- und Personenverkehrs im Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V. zusammengeschlossen und sich so für eine gemeinsame starke Interessenvertretung entschieden. Betreut werden die Unternehmen in den fünf Fachvereinigungen:

- Güterverkehr und Entsorgung
- Spedition und Logistik
- Möbelspedition
- Omnibus und Touristik
- Taxi und Mietwagen

Diese Struktur stimmt mit der Organisation der Bundesverbände überein.

Ergänzend und zum Teil fachvereinigungsübergreifend arbeiten die beiden Fachsparten

- Entsorgung (zugeordnet der FV Güterkraftverkehr),
- Krankentransport/Rettungsdienst (zugeordnet der FV Taxi und Mietwagen).

Im E-Commerce/Versandhandel und Multi-Channel gibt es derzeit keine tariffähigen Arbeitgeberverbände – weder auf Bundes- noch auf Landesebene.

5.3 Gewerkschaftskonkurrenz

Die Entwicklung der Berufsgewerkschaften und der Handlungsrahmen der DGB-Gewerkschaften

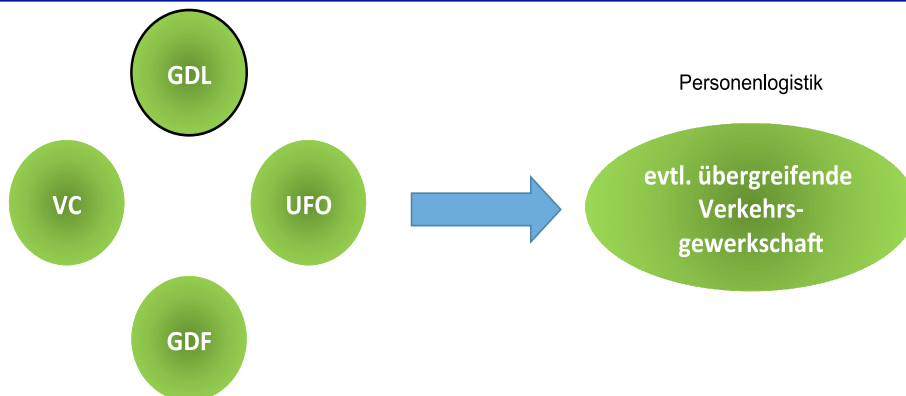
- Die durch die Rechtsprechung (BAG-Urteil 2010) gegebene Tarifpluralität gilt auch für DGB-Gewerkschaften
- Zulässigkeit verschiedener Tarifverträge von DGB-Gewerkschaften in einem Betrieb
- **„Welcher Tarifvertrag bei Stute Logistics Anwendung findet, entscheiden nun die Gewerkschaftsmitglieder durch ihre Mitgliedschaft“** – Pressemitteilung ver.di zu Stute Logistics vom 16.10.2014

- Erhalt der Tarifautonomie und ihre Entfaltung ist politisch gewollt – Verfahren zum Tarifeinheitsgesetz
- Druck für das Zusammenarbeiten oder Kooperieren von Gewerkschaften – der politische Druck zum Beispiel bei der DB AG
- Setzt sich dieser Prozess einer Tarifspirale und der Gewerkschaftskonkurrenz in dieser Form fort?
- Was machen die Berufsgewerkschaften?

Szenario nach Tarifpluralität (BAG 2010) & Tarifeinheitsgesetz – Berufsgewerkschaften



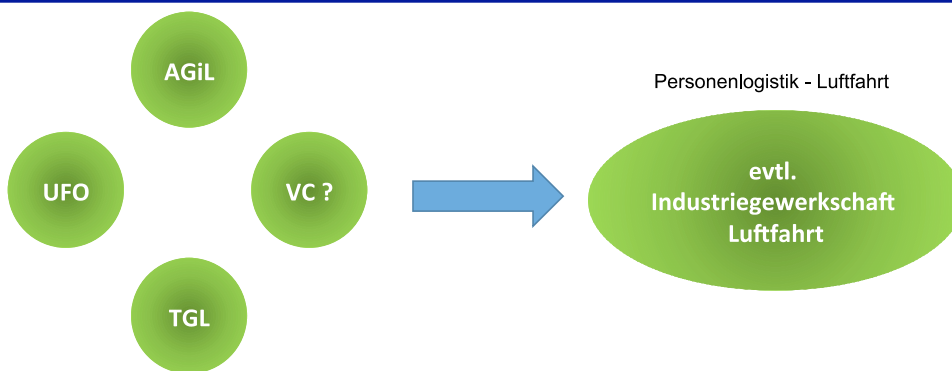
Weiteres Szenario nach dem Tarifeinheitsgesetz Arbeitsmarkt Logistik – Entwicklung mit weiterer Tarifpluralität



Die Berufsgewerkschaften werden Ansätze entwickeln, um in der Perspektive die Kriterien der Überbetrieblichkeit & Branchenzuständigkeit zu erfüllen und somit dem gesetzlichen Rahmen (Tarifeinheitsgesetz) Rechnung zu tragen.

○ = zugehörig zum Beamtenbund und Tarifunion (DBB) / Forderung für Zuständigkeit Zugbegleiter, Bordrestaurant, Rangierführer; GDL hat Anerkennungstarifvertrag als übergreifende Berufsgewerkschaft bis mindestens 2020

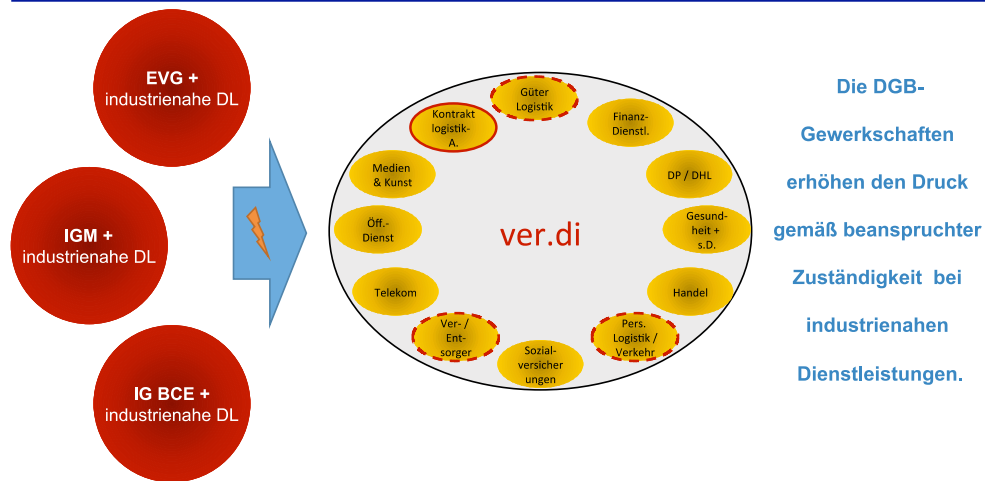
Weiteres Szenario nach dem Tarifeinheitsgesetz Ansätze zur Formierung einer Industriegewerkschaft Luftfahrt



Die Berufsgewerkschaften in der Luftfahrt diskutieren und formieren eine Industriegewerkschaft, die die Kriterien der Überbetrieblichkeit & Branchenzuständigkeit erfüllen und somit dem gesetzlichen Rahmen (Tarifeinheitsgesetz) folgen können. Die IGL soll noch vor 2016 formiert werden.

AGiL=AN-Gewerkschaft im Luftverkehr; TGL=Technikgewerkschaft Luftfahrt; UFO=Flugbegleitergewerkschaft; VC=Vereinigung Cockpit

Szenario nach Tarifpluralität (BAG 2010) & Tarifeinheitgesetz – DGB-Gewerkschaften



Satzung der Gewerkschaften und Geltungsbereiche von Tarifverträgen - Deutscher Gewerkschaftsbund -

ver.di	IGM
Fachbereich 10 – Postdienste, Speditionen und Logistik Zum Fachbereich gehören Konzerne, Betriebe und/oder Unternehmen aus den Bereichen: a. Postdienste (einschließlich Bundesanstalt für Post und Telekommunikation); b. Spedition, einschließlich sonstiger Verkehrsvermittlung, Frachtmittlung und Zollspedition; c. Güterbeförderung im Straßenverkehr; d. Kurier-, Express- und Paketdienste; e. Frachttumschlag und Lagerei; f. Logistik Die genaue Zuordnung regelt das ver.di Zuordnungshandbuch in seiner jeweils gültigen Fassung.	Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen (EMTV) vom 3. September 2014 <u>Zwischen dem</u> Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. Washingtonstraße 16/16A, 01139 Dresden <u>und der</u> Industriegewerkschaft Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin wird folgender Einheitlicher Manteltarifvertrag abgeschlossen:

Satzung der Gewerkschaften und Geltungsbereiche von Tarifverträgen - Deutscher Gewerkschaftsbund -

ver.di	IGM
Fachbereich 12 - Handel Geltungsbereich Mitgliederzuordnung im Fachbereich Handel Einzelhandel • Waren- und Kaufhäuser • Facheinzelhandel einschließlich Möbelhandel, Apotheken, Drogerien, Kraftfahrzeughandel, Buchhandel, Nahrungsmittelseinzelhandel einschließlich Produktion, soweit der Schwerpunkt im Verkauf und nicht im Handwerk liegt, Tankstellen • SB-Warenhäuser, Verbrauchermärkte, Filialunternehmen • Versandhandel • E-Commerce • Konsumgenossenschaften • Callcenter, soweit sie Einzelhandelsunternehmen zugeordnet sind	§ 1 Geltungsbereich Dieser Tarifvertrag gilt: 1. räumlich: für das Land Sachsen, 2. fachlich (Fußnote: Protokollnotiz 1): für alle Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und damit in Verbindung stehender Hilfs- und Nebenbetriebe und Montagestellen, wenn der Betrieb dem Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. angehört.

Satzung der Gewerkschaften und Geltungsbereiche von Tarifverträgen - Deutscher Gewerkschaftsbund -

ver.di	IGM
• Hauptverwaltungen von Einzelhandelsunternehmen einschließlich zugeordneter Dienstleistungsbereiche wie Datenverarbeitung, Lager/Transport, Auffüllunternehmen, Handwerk, Verwaltung und Bildungseinrichtungen (auch wenn sie rechtlich selbstständig sind), soweit sie wirtschaftlich/organisatorisch dem Unternehmen zugeordnet sind • Kundenorientierte Dienstleistungsbereiche im Einzelhandel wie Gastronomie, Handwerksserviceabteilungen (auch wenn sie rechtlich selbstständig sind), so- weit sie wirtschaftlich/organisatorisch dem Einzelhandelsunternehmen zugeordnet sind	Fußnote: Protokollnotiz 1 Zur Auslegung des fachlichen Geltungsbereichs wird Folgendes vereinbart: 1. Zum fachlichen Geltungsbereich gehören insbesondere die in der Anlage 1 aufgeführten Fachzweige der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass auch damit alle innerhalb der Klassifikation genannten Fertigungen vom fachlichen Geltungsbereich erfasst sind. 2. <i>Hilfs- und Nebenbetriebe sind solche Betriebe und Betriebsabteilungen, die wirtschaftlich und organisatorisch mit einem Hauptbetrieb verbunden oder für diesen eingerichtet sind und mit dessen Produktions- oder Betriebszweck im Zusammenhang stehen, auch wenn sie von ihm räumlich getrennt sind oder wenn ihre Kapazität nur teilweise von dem</i>

Satzung der Gewerkschaften und Geltungsbereiche von Tarifverträgen - Deutscher Gewerkschaftsbund -

ver.di	IGM
Groß- und Außenhandel - Produktionsverbindungs-Großhandel einschließlich Anarbeitungs- und sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen - Konsumgüter-Großhandel mit Food und Non-Food-Produkten (inkl. Kraftfahrzeuggroßhandel) einschließlich Marketing- und technischen Kundendienstleistungen, wie Reparatur- und Montagearbeiten E-Commerce - Cash-und-Carry-Großhandel - Agrargüter-Großhandel einschließlich zugeordneter Qualitätssicherungs- und Verarbeitungsdienstleistungen - Außenhandel (Import/Export) einschließlich Beratungs- und Finanzierungsdienstleistungen	Fußnote 1: Protokollnotiz 1 <i>Hauptbetrieb in Anspruch genommen wird. Betriebe industrieller Dienstleistungen zählen ebenfalls hierzu.</i> 3. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass für die Frage, ob ein Betrieb in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt, dessen Verbandszugehörigkeit maßgeblich ist. Das Fortbestehen der Tarifbindung gemäß § 3 Absatz 3 TVG wird hiervon nicht berührt. Die Zugehörigkeit zum fachlichen Geltungsbereich ist auch unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgenossenschaft, zur Industrie- und Handelskammer oder zu Handwerkskammer.

Satzung der Gewerkschaften und Geltungsbereiche von Tarifverträgen - Deutscher Gewerkschaftsbund -

ver.di	IGM
- Genossenschaftliche Ein- und Verkaufsunternehmen der Landwirtschaft, des Handwerks, des Einzelhandels und der Industrie - Angestellte Handelsreisende - Verwaltungs- und Dienstleistungsunternehmen für Datenverarbeitung, Callcenter, Lager/Transport (Logistische Dienstleistungen), Bildungseinrichtungen etc., soweit sie wirtschaftlich/organisatorisch einem Großhandelsunternehmen zuzuordnen sind	Anlage 1 Zum fachlichen Geltungsbereich gemäß § 1 Ziffer 2 Zum fachlichen Geltungsbereich gehören insbesondere die Unternehmen nachfolgend aufgeführter Fachzweige der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008: - Metallerzeugung und -bearbeitung - Herstellung von Metallerzeugnissen - Maschinenbau - Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen - Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung und -verteilung u.ä. - Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik - Medizin-, Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik, Optik - Fahrzeugbau

Satzung der Gewerkschaften und Geltungsbereiche von Tarifverträgen - Deutscher Gewerkschaftsbund -

ver.di	IGM
	• sonstiger Fahrzeugbau • Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen, soweit sie überwiegend aus Metall gefertigt sind • Datenverarbeitung und Datenbanken • Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen einschließlich deren Verwaltung, Niederlassungen, Forschungs- und Entwicklungsbetriebe, Konstruktionsbüros, Montagestellen sowie alle Hilfs- und Nebenbetriebe vorgenannter Fachzweige und Betriebe, die über keine eigene Produktionsstätten verfügen, jedoch Montagen ausführen, die dem fachlichen Geltungsbereich entsprechen.

Fazit am Beispiel des Organisationskonfliktes von ver.di und IG Metall in der Kontraktlogistik-Automotive

Der Organisationskonflikt zwischen ver.di und IGM in der Kontraktlogistik/Logistik hat sich in den letzten zwei Jahren zugespitzt und auf mehrere Ebenen ausgedehnt.

Historie des Organisationskonfliktes mit tarifpolitischer Relevanz

Die Automobilindustrie hat ihre Fertigungstiefe seit den 1990er Jahren hinsichtlich der gesamten Produktion bis hin zur Auslieferung einschließlich der Qualitätssicherung kontinuierlich verringert. Insbesondere die logistischen Dienstleistungen in der Produktion und im gesamten Produktionsumfeld sind auf den Prüfstand gestellt und in hohem Maße an Dienstleister übertragen worden. Die Dienstleistungsunternehmen haben hierfür umfangreiche Kontrakte erhalten, auf deren Grundlage die Dienstleistungen weiterhin und in entsprechender Qualität sichergestellt werden. Die Kontraktlogistik-Automotive hat sich innerhalb dieses Prozesses zu einem Teilarbeitsmarkt entwickelt, der sich vor allem in den Personalkosten gegenüber denen der Automobilindustrie deutlich abhebt. Die Automobilhersteller erzielen mit der Vergabe von Kontrakten bei logistischen Dienstleistungen erhebliche Kostenvorteile.

Die Veränderung in der Fertigungstiefe bei den Automobilherstellern in Verbindung mit der Vergabe von Kontrakten an Dienstleister hat dazu geführt, dass vorhandene Tarifverträge, die in der Automobilindustrie bis heute Geltung haben, hinsichtlich der vergebenen logistischen Dienstleistungen an Kontraktlogistiker nicht mehr unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallen. Die Kontraktlogistikunternehmen wiederum wenden in der Regel die in der Logistik üblichen Arbeitsbedingungen an und sind zu einem großen Teil an die Tarifverträge des Speditions- und Logistikgewerbes gebunden. Aus der zunehmenden Veränderung hinsichtlich der jeweiligen Geltungsbereiche vorhandener Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie/

Automobilindustrie gegenüber denen der Logistikbranche entstanden vermehrt Ansprüche von Zuständigkeit der Gewerkschaften IGM oder ver.di und daraus wiederum zunehmendes Konfliktpotenzial mit Auseinandersetzungen bis in die Betriebe hinein. Zwischen den DGB-Gewerkschaften ver.di und der IG Metall werden seit 2014 Zuständigkeitskonflikte offen und kontrovers in den Betrieben geführt.

Ausweitung des Konfliktes auf verschiedene Ebenen

1. **betriebliche Ebene** – beide Gewerkschaften organisieren Mitglieder und beide Gewerkschaften dürfen für die Durchsetzung von Tarifverträgen streiken,
2. **tarifvertragliche Ebene** – beide Gewerkschaften dehnen die fachlichen Geltungsbereiche ihrer Tarifverträge aus und streben jeweils Flächentarifverträge für Sparten von industrienahen Dienstleistungen an; dies setzt sich tendenziell fort hinsichtlich der Logistikbereiche in der Chemie-Industrie, der Pharma-Industrie sowie in der Textil-Industrie,
3. **satzungsrechtliche Ebene** – beide Gewerkschaften erklären grundsätzlich die Zuständigkeit für industrienahen/industriellen Dienstleistungen,
4. **Gesetzebene** – das Tarifeinheitsgesetz wird die im Betrieb vertretene Mehrheit einer Gewerkschaft für tarifzuständig regeln; neben verfassungsrechtlichen Bedenken positionieren sich die DGB-Gewerkschaften hierzu bekanntlich differenziert – der Konflikt setzt sich in den Betrieben, trotz Gesetzgebung, fort, Rechtsprechung wird sich erst noch herauskristallisieren,
5. **Ebene von Arbeitgeberverbänden** – ein Veränderungsprozess von fachlichen Geltungsbereichen in Tarifverträgen wird den Konflikt bei den Gewerkschaften auch auf die Ebene von Arbeitgeberverbänden heben. Hier zeichnet sich eine neue Qualität ab. Arbeitgeberverbände der Logistik werden tendenziell mit Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie konkurrieren.

Für die Unternehmen in der Logistikbranche und speziell in der Kontraktlogistik erhöht sich der Druck von mehreren Seiten: auf der einen Seite von der Wirtschaft – Automobilindustrie – und auf der anderen Seite der zunehmende Druck durch die Gewerkschaften sowie dadurch ausgelöste betriebliche Konflikte bis hin zur Betriebsverfassung. Der Konkurrenzkampf der beteiligten DGB-Gewerkschaften hat bereits zu konkreten Tarifspiralen (z.B. Stute Logistics GmbH) geführt. Die generierten Kostenvorteile für die Automobilindustrie werden im doppelten Sinne zum verschärften Kostendruck bei den Dienstleistern – speziell bei den Kontraktlogistikunternehmen.

Gegenwärtig wird im Rahmen einer Initiative von Unternehmen, zusammen mit den Spitzen der Gewerkschaften IG Metall und ver.di, eine nachhaltig wirkende tarifpolitische Lösung sondiert. Darin geht es um ein Abgrenzungsmodell in der Organisations- und Tarifpolitik im Bereich der Kontraktlogistik Automotive, auf dessen Grundlage jeweilige flächendeckende Tarifverträge mit Spartenbezug speziell für die Kontraktlogistik entwickelt werden. Einerseits sollen diese Tarifverträge dann in der Zuständigkeit von ver.di und andererseits in der Zuständigkeit der IGM zusammen mit den Unternehmen bzw. der Sparte ausgestaltet werden können.

Das heißt: Die Unternehmen in der Kontraktlogistik-Automotive und in der Logistikbranche sind gut beraten, sich aktiv und entsprechend vorhandener Einflussmöglichkeiten in die Gestaltung einer organisations- und tarifpolitischen Abgrenzung zwischen den Gewerkschaften hinsichtlich der Kontraktlogistik-Automotive und industrieller Dienstleistungen einzubringen. Die beiden beteiligten DGB-Gewerkschaften werden wahrscheinlich eine grundsätzliche Einigung noch im September/Okttober 2015 finden. Die Ausgestaltung der fachlichen Geltungsbereiche obliegt der Gestaltungskraft und der Durchsetzungsfähigkeit der jeweiligen Tarifpartner in den Branchen. Von diesen Aspekten insgesamt hängt maßgeblich die Qualität, die Verlässlichkeit und die gemeinsame Gestaltungskraft zukunftsfähiger Tarifpolitik in der Logistikbranche ab. Ähnliche Entwicklungsprozesse werden sich in der Chemieindustrie, der Pharmaindustrie und wohl auch in der Textilindustrie heraus-

kristallisieren. Die vorhandenen Erfahrungen aus der Kontraktlogistik-Automotive sollten dort rechtzeitig aufgegriffen und in einen geordneten Prozess hineingeführt werden.

Die Rolle der Berufsgewerkschaften

Die Berufsgewerkschaften werden nicht nur mehr im Rahmen des aktuellen Tarifgeschehens auf sich aufmerksam machen. Sie werden auch vehement gegen das Tarifeinheitsgesetz vorgehen und alle dafür rechtlichen wie auch politischen Möglichkeiten nutzen. Die Berufsgewerkschaften werden ggf. organisatorische und organisationspolitische Voraussetzungen schaffen, um ihre Handlungsfähigkeit und den Wirkungsgrad ihrer Tätigkeit zu erhalten oder sogar auszubauen. Hier sind Kooperationen bis hin zu Zusammenschlüssen von einzelnen Gewerkschaften nicht ausgeschlossen. Das können branchenorientierte Zusammenschlüsse sein, aber auch eine Orientierung auf zweckgebundene Dachverbände mit stärkerer politischer Ausrichtung. Der jüngste Tarifabschluss bei der Deutschen Bahn AG sichert der GDL mittel- und langfristig – mindestens bis 2020 – den Erhalt ihrer jetzt abgeschlossenen Tarifverträge und schafft die Grundlage zum Ausbau ihrer Verhandlungsmacht. Die GDL ist als Tarifvertragspartei für verschiedene Berufsgruppen anerkannt und ist somit gestärkt aus dem langwierigen Tarifkonflikt im Unternehmen hervorgegangen. Gestärkt wurden die Berufsgewerkschaften auch durch die Entwicklung in der Rechtsprechung. Zuletzt hat die Gewerkschaft der Fluglotsen (GdF) eine Grundsatzentscheidung beim Bundesarbeitsgericht (BAG) hinsichtlich des Schadensersatzes für Streikfolgekosten erstritten. Demnach sind Gewerkschaften nicht für entsprechende Streikfolgekosten haftbar zu machen. Allerdings wurde kürzlich ein Streik der Vereinigung Cockpit durch abschließende Rechtsprechung des LAG Hessen untersagt. Die Auswirkung und die Folgen auch für andere Gewerkschaften müssen noch bewertet werden.

Innerhalb des DGB haben einige Industriegewerkschaften – IG Metall, IG Bauen-Agrar-Umwelt, IG Bergbau, Chemie, Energie sowie die Eisenbahnergewerkschaft (EVG) – ein Kooperationsabkommen fixiert. In dem Abkommen geht es darum,

- schneller und effektiver auf Veränderungen in Unternehmen und Arbeitswelt reagieren zu können,
- um Auseinandersetzungen zwischen den Einzelgewerkschaften und Zuständigkeiten schneller beilegen zu können.

Die beteiligten Gewerkschaften werden im Rahmen des Grundgedankens der Tarifeinheit „ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ verbindliche Verfahren und Konfliktlösungsmechanismen festlegen, um Mehrfachzuständigkeiten unbürokratisch beizulegen. Mediation und das Schiedsgerichtsverfahren sind die Endstufe dieser Lösungsmechanismen. Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist nicht Teil/Partner im Rahmen dieses Kooperationsabkommens.

Fazit: Die Organisationskonflikte zwischen den DGB-Gewerkschaften haben sich verschärft und wurden zum Teil zugespitzt. Sie werden nicht dazu führen, dass es eine Spaltung innerhalb des DGB geben wird oder Einzelgewerkschaften des Verbundes nachhaltig geschwächt werden. Es überwiegt das gemeinsame und grundlegende Verständnis zwischen den Einzelgewerkschaften des DGB für Lösungen, wie sie z.B. in der Kontraktlogistik-Automotive, die konkret auf den Weg gebracht werden sollen.

6. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – Struktur

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist nach einem Zusammenschluss mehrerer Einzelgewerkschaften des DGB zusammen mit der DAG 2001 entstanden.

Ein Blick in die Historie

Im Oktober 1997 waren die Vorsitzenden der Gewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien, ÖTV und GEW in Hamburg zusammengekommen. Hier verabschiedeten sie eine gemeinsame Erklärung, in der sie sich für einen Prozess der Neustrukturierung „gewerkschaftlicher Interessenvertretung im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich und der dienstleistungsnahe(n) Industrie“ aussprachen.

Es folgte ein jahrelanger Prozess, in dem teilweise hart gerungen wurde in Fragen der Organisationsstrukturen und programmatischen wie tarifpolitischen Positionen. Im März 2001 entschieden schließlich die Delegierten der DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV auf eigenständigen „Verschmelzungskongressen“ ihre Organisationen aufzulösen und sich in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zu vereinen.

Am 2. Juli 2001 schließlich wurde die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) beim Amtsgericht Berlin-Charlottenburg ins Vereinsregister (Aktenzeichen VR 20229 Nz) eingetragen und war damit voll handlungsfähig. Die verschmolzenen Einzelgewerkschaften gab es nun nicht mehr. Alle Mitglieder der Vorgängergewerkschaften waren Mitglieder in der neuen Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

(Quelle: ver.di 2004: Geschichte).

Kommentar:

Um die jetzige Struktur von ver.di, verbunden mit der Tendenz zu komplizierten internen Abläufen und sich gegenseitig blockierenden prozessualen Strukturen verstehen zu können, bedarf es des Blickes in die junge Geschichte von ver.di und die von deren Gründungsgewerkschaften. Die einzelnen Gründungsgewerkschaften haben unterschiedliche Entwicklungen durchlaufen und Traditionen entwickelt. Diese Traditionen werden zum Teil bis heute weitergepflegt – einige werden auch verworfen. Innerhalb dieser schwer zu steuernden ver.di-Organisation mit dem komplizierten Gewerkschaftsapparat, laufen unterschiedlich motivierte Machtkämpfe auf allen Ebenen ab. Für die politischen Partner sowie für die Sozial- und Tarifpartner dieser großen Gewerkschaft mit gesellschaftspolitischer Bedeutung, ist es mitunter schwierig, dieses Phänomen zu durchdringen oder sogar zu verstehen. Selbst bei ver.di gewerkschaftlich organisierte Betriebs- und Personalräte von Konzernen, Unternehmen sowie Einrichtungen stoßen in der eigenen Gewerkschaft zum Teil auf eine gewisse Intransparenz, Unbeweglichkeit bis hin zu ausgeprägter politischer Neigung von Funktionären gegenüber eigener betrieblicher Interessenlagen/Belange der Mitarbeiter (deren Interessenvertreter) in den Unternehmen. Die Tarif- und Sozialpartner haben im Rahmen der Tarifautonomie jedoch die Möglichkeit, aber auch die Verantwortung, den Arbeitsmarkt zu analysieren und zu ordnen, um die Interessen ihrer jeweiligen Mitglieder – mit Blick auf die wirtschaftliche Vernunft und Machbarkeit – wirkungsvoll vertreten zu können. Dazu gehört gemeinsamer Gestaltungswille und gemeinsame Gestaltungsfähigkeit. Die natürliche Konkurrenz zwischen Staat und den Tarifpartnern um die Ausgestaltung der Tarifautonomie ist allgegenwärtig und gerade in der jetzigen Zeit genauestens zu betrachten.

Im Rahmen von tarifpolitischen Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen und der Verbände in der Logistik sowie im Handel sollten die Strukturen innerhalb von ver.di mit deren tarifpolitischen Mechanismen genauer und durchaus kritisch im Blick behalten werden, um zielgerichtet und erfolgsorientiert, tarifpolitische Projekte aufzusetzen und diese dann gemeinsam mit

der Gewerkschaft implementieren zu können. Ver.di verfügt über Richtlinien zur Tarifpolitik, eigenständig verfasste Grundsätze für die Tarifpolitik von Fachbereichen bis hin zu den Ebenen sowie über Kontrollmechanismen und eine Arbeitskämpfrichtlinie, die folgend näher beleuchtet werden.

Fazit: Die historische Entwicklung, verbunden mit den Traditionen der Gründungsgewerkschaften, die sich in ver.di zusammengeschlossen haben, ist von außen betrachtet komplex und nicht einfach nachzuvollziehen. Die Konstruktions- und Webfehler des ver.di-Zusammenschlusses wurden bis heute hinsichtlich Konsistenz, Flexibilität und umfangreicher Handlungsfähigkeit nicht ausreichend beseitigt. Hierzu bedarf es Zeit, weiterer Entwicklung und Verständnis der jeweiligen Kultur von den Partnern. Pragmatismus in der Zusammenarbeit von und zwischen den Tarif- und Sozialpartnern sind gute Berater z.B. in der Analyse und der gemeinsamen Gestaltung von Zukunftsprozessen, wie etwa bei der Digitalisierung von Wirtschaft und der Arbeitswelt. Der vierte Gewerkschaftskongress von ver.di stellt nach eigener Antragslage weitere interne Weichenstellungen, um effizienter und transparenter in den Betrieben und Verwaltungen tätig zu werden. Administrative Prozesse sollen zentralisiert werden und politische Prozesse sollen mehr auf den dafür zuständigen Ebenen stattfinden. In der Folge kann somit die Augenhöhe zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften auf pragmatischer und operativer Handlungsebene wieder hergestellt werden. Spartenbezogene Tarifpolitik kann ein Gradmesser sein.

6.1 Tarifpolitik von ver.di

Die Tarifpolitik/Tarifarbeit von ver.di ist dem Ziel untergeordnet, Regelungen und Verbesserungen der Einkommens- und Arbeitsbedingungen der gewerkschaftlich organisierten ArbeiterInnen, Angestellten, Auszubildenden und Freien MitarbeiterInnen durch den Abschluss von Tarifverträgen, Abkommen und sonstigen Vereinbarungen zu schaffen¹. Es geht um die Entwicklung einheitlicher sozialpolitischer Niveaus in den verschiedenen Branchen (Sicherung des Betriebsfriedens).

6.2 Satzung der ver.di und die Richtlinie zur Tarifarbeit

In der Satzung der ver.di sind die Mitgliedschaft, die Leistungen und der Aufbau der Gewerkschaft festgelegt. In der Satzung ist ebenfalls festgelegt, die Bildung und die Aufgaben von Fachbereichen mit den jeweiligen Vorständen und den Konferenzen. Die tarifpolitischen Grundsätze, die Tarifarbeit und der Arbeitskampf sind dort festgeschrieben.

Ver.di-Satzung

Auszug aus der Satzung:

§ 68 Tarifarbeit

1. Die Tarifarbeit der ver.di wird von den durch die Fachbereiche gebildeten Tarifkommissionen wahrgenommen. Die Tarifkommissionen führen die Tarifverhandlungen und entscheiden für die Tarifforderungen, die Annahme und Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und über das Scheitern der Verhandlungen sowie den Abschluss und die Kündigung von Tarifverträgen. Sie sind in ihren Entscheidungen eigenständig, dabei jedoch an die aufgrund von § 69 festgelegten tarifpolitischen Grundsätze gebunden.

¹ Richtlinie zur Tarifarbeit ver.di – ver.di Satzung

2. Die Tarifkommissionen sind je nach dem Geltungsbereich oder abzuschließenden Tarifverträge auf betrieblicher, regionaler oder Bundesebene zu bilden. Soweit die Tarifarbeit mehrere Fachbereiche betrifft, liegt sie bei fachbereichsübergreifenden Tarifkommissionen.
3. Die Größe, Zusammensetzung und das Verfahren zur Wahl der Mitglieder der Tarifkommissionen werden in einer vom Gewerkschaftsrat zu erlassenden Tarifrichtlinie sowie in den Fachbereichsstatuten geregelt. Für den unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst sowie – nach Maßgabe der Tarifrichtlinie – für die an den öffentlichen Dienst angelehnten und aus dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes entwickelten Tarifbereiche wird die Tarifarbeit nach Absatz 1 fachbereichsübergreifend wahrgenommen.
4. Die von den Gründungsgewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge gelten nach Wirksamwerden der Verschmelzung unverändert fort. Ver.di tritt als Tarifvertragspartei an die Stelle derjenigen Gründungsgewerkschaft, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Die Tarifbindung im persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages durch einen nachfolgenden Tarifvertrag abgelöst wird.

Kommentar:

In der Praxis wurden allerdings in den letzten Jahren diverse neue Tarifverträge geschaffen, um sukzessive Rechtsklarheit herzustellen.

§ 69 Tarifpolitische Grundsätze

1. Die Gesamtorganisation entwickelt zu zentralen fachbereichsübergreifenden Fragen tarifpolitische Grundsätze. Diese Grundsätze sind für die Tarifkommission verbindlich. Sie dienen der Koordination, Abstimmung und gegenseitigen Unterstützung der jeweiligen Tarifpolitik.

Hinweis:

Detaillierte Untersetzungen entscheiden die Gremien des Fachbereiches und die fachlichen organisationspolitischen Untergliederungen (bezirkliche Fachgruppen Vorstand/Landesbezirk Fachgruppen Vorstand/Bundesfachgruppenvorstand).

2. Die tarifpolitischen Grundsätze werden von einem fachbereichsübergreifenden Tarifausschuss erarbeitet, mit den Tarifkommissionen beraten und dem Gewerkschaftsrat zur Entscheidung vorgelegt.

Hinweis:

Dieses bezieht sich nur auf allgemeine Grundsätze und nicht auf die fachlichen Festlegungen der Branche – siehe 1. –

3. Um Verstöße gegen gemeinsame tarifpolitische Grundsätze zu verhindern, hat der Bundesvorstand ein Vetorecht gegen Tarifforderungen und -abschlüsse. Der Bundesvorstand kann sein Vetorecht delegieren. Gegen die Vetoentscheidung kann die zuständige Tarifkommission Beschwerde beim Gewerkschaftsrat erheben. Der Gewerkschaftsrat entscheidet nach Anhörung des Bundesvorstandes und der Tarifkommission endgültig. Ist das Veto von einer Bundesfachbereichsleitung oder Landesbezirksleitung beantragt worden, sind auch sie anzuhören.

4. Das Nähere – einschließlich der Delegation des Vetorechts nach Absatz 3, des Entscheidungsverfahrens im Fall der Überschneidung der Tarifzuständigkeit mehrerer Fachbereiche sowie der Zusammensetzung und weiterer Aufgaben des Tarifausschusses – regelt die vom Gewerkschaftsrat zu erlassende Tarifrichtlinie. 2

Im § 70 – Arbeitskampf der ver.di-Satzung ist geregelt, dass über Urabstimmungen und Arbeitskampfmaßnahmen nur der ver.di-Bundesvorstand entscheidet. Im Falle kurzzeitiger, befristeter Arbeitsniederlegungen und Warnstreiks, kann der Bundesvorstand sein Entscheidungsrecht delegieren. Die Fachbereiche und Ebenen stimmen sich auf Bezirks- und Landesbezirksebene rechtzeitig über bevorstehende und laufende Tarifbewegungen und Arbeitskämpfe ab.

Zusammenfassung:

Die Tarifarbeit wird ausschließlich von den Fachbereichen durch Tarifkommissionen wahrgenommen. Die Fachbereiche entscheiden über die Größe und Zusammensetzung von Tarifkommissionen. Tarifkommissionen können auf betrieblicher, regionaler und auf Bundesebene gebildet werden. Die tarifpolitischen Grundsätze regelt die Gesamtorganisation. Hier gibt es einen fachbereichsübergreifenden Tarifausschuss. Der ver.di-Bundesvorstand hat ein Vetorecht gegen Tarifforderungen und -abschlüsse aller Ebenen. Hier gibt es eine Eskalation bis hin zum Gewerkschaftsrat bzw. einem Schlichtungsausschuss. Über Arbeitskampfmaßnahmen mit oder ohne Urabstimmung entscheidet grundsätzlich der Bundesvorstand. Näheres wurde in einer Arbeitskämpflinie der Gewerkschaft erlassen.

2 § 68 und § 69 aus dem Handbuch für Vertrauensleute und Aktive im Betrieb – ver.di Satzung

Ver.di-Richtlinie für Tarifarbeit (Tarifrichtlinie)

Die Richtlinie für Tarifarbeit der ver.di ergibt sich aus der Satzung in Verbindung mit den tarifpolitischen Grundsätzen. In dieser Richtlinie werden die Aufgaben und Zuständigkeiten der Ebenen bzw. Fachbereiche geregelt. Insbesondere wird hier eine Tarifkoordination mit entsprechendem Controlling – tarifpolitische Grundsatzabteilung/Clearingstelle – beschrieben. Des Weiteren sind in der Richtlinie die Bildung, die Zusammensetzung und die Kompetenzen der jeweiligen Tarifkommissionen geregelt.

Auszug aus den Richtlinien:

2.1.1 Grundsätze

Die Tarifarbeit der ver.di wird von den durch die Fachbereiche gebildeten Tarifkommissionen wahrgenommen. Die Gesamtorganisation entwickelt zu zentralen fachbereichsübergreifenden Fragen tarifpolitische Grundsätze. Die Grundsätze sind für die Tarifkommission verbindlich. Die tarifpolitischen Grundsätze werden von einem fachbereichsübergreifenden Tarifausschuss erarbeitet, mit den Tarifkommissionen beraten und dem Gewerkschaftsrat zur Entscheidung vorgelegt³.

Die fachbereichsbezogenen Kompetenzen in der Tarifarbeit werden in den Fachbereichsstatuten festgelegt⁴.

2.1.2 Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für die Führung und den Abschluss von Tarifverträgen bei ver.di sind die Bundesebene, die Landesbezirke und die Bezirke.

^{3, 4} Auszug aus der Richtlinie zur Tarifarbeit vom 29./30. September 2009

2.1.3 Bundestarifausschuss / Landestarifausschuss / bezirklicher Tarifausschuss

Bundestarifausschuss – Zusammensetzung des Bundestarifausschusses

Der Bundestarifausschuss setzt sich zusammen aus

- dem tarifpolitischen Grundsatzfragen zuständigen Mitglied des Bundesvorstandes (Vorsitz),
- ehrenamtlichen Mitgliedern von Tarifkommissionen der Tarifbereiche; sie werden von den Fachbereichsvorständen benannt; jeder Fachbereich erhält für je begonnene 200.000 Mitglieder ein Mandat im Bundestarifausschuss,
- je einem/einer hauptamtlichen VertreterIn aus jedem Fachbereich sowie den hauptamtlichen VerhandlungsführerInnen aus fachbereichsübergreifenden Tarifbereichen,
- dem/der LeiterIn der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung mit beratender Stimme (Geschäftsführung),
- je einem/einer VertreterIn der Jugend und der Frauen; sie werden vom Bundesjungendvorstand beziehungsweise vom Bundesfrauenrat benannt.

Aufgaben:

Zur Unterstützung, Zuarbeit und Vorbereitung von Entscheidungen des Bundesvorstandes und des Gewerkschaftsrates berät der Bundestarifausschuss nach Beteiligung der Tarifkommission unter anderem

- tarifpolitische Grundsätze der ver.di,
- fachbereichsübergreifende tarifpolitische Konzeption und Zielsetzungen,
- fachbereichsübergreifende Maßnahmen und Strategien gegen Tarif- und Verbandsflucht,
- tarifpolitische Strategien zur Erschließung neuer Tarifbereiche.

Die Fachbereiche entwickeln ein Verfahren zur Einbeziehung ihrer Tarifkommission. Diese Regelungen gelten für die Landes- bzw. bezirklichen Tarifausschüsse entsprechend.

2.1.4 Tarifpolitische Grundsatzabteilung / Clearingstelle

Die Tarifpolitische Grundsatzabteilung/Clearingstelle ist ausschließlich auf Bundesebene angesiedelt. Sie überwacht die Tarifpolitik und Tarifarbeit der Organisationsgliederungen und Fachbereiche der ver.di und gibt Unterstützung. Die Clearingstelle beschäftigt sich vor allem mit dem Thema Tarifkonkurrenz zwischen Branchen, Sparten und Organisationsbereichen. Sie gibt Eckpunkte und Mindeststandards für Tarifverträge in Branchen und Sparten vor. Die Geschäftsstelle der Clearingstelle arbeitet auf Bundesebene.

2.1.5 Koordination der Tarifarbeit

Zuständig für die Tarifkoordination sind die Bundes-, Landesbezirks- und Bezirksebenen innerhalb der jeweiligen Fachbereiche. Für die jeweiligen Tarifbewegungen ist ein dezidiertes Verfahren festgelegt. Über die Planung und Strategie der jeweiligen Tarifrunden erhält der Bundesvorstand ver.di über die Tarifpolitische Grundsatzabteilung/Clearingstelle Kenntnisnahme. Bei Verstößen von Tarifforderungen oder Verhandlungsergebnissen gegen beschlossene tarifpolitische Grundsätze und Zielsetzungen, kann der Bundesvorstand ver.di Veto einlegen. Das Vetorecht kann auf die Ebenen delegiert werden. Es gibt einen Konfliktlösungsmechanismus über Beschwerde beim Gewerkschaftsrat von ver.di.

2.1.6 Bildung von Tarifkommissionen

Für die Tarifbereiche werden entsprechend den räumlichen und fachlichen Geltungsbereichen Tarifkommissionen gewählt. Sie bestehen aus Mitgliedern, die zum jeweiligen Tarifbereich gehören. Sie werden für die Dauer der Wahlperiode der Organe gewählt.

Grundsätze:

- Die Fachbereichsvorstände auf Bundes- und Landesbezirksebene entscheiden über Größe und Struktur der Tarifkommissionen. Sie können regionale beziehungsweise sektorale Untergliederungen bilden.
- Bei fachbereichsübergreifenden Tarifbereichen werden Größe und Struktur der Tarifkommission durch den Bundesvorstand bzw. Landesbezirksvorstand festgelegt. Die betroffenen Fachbereiche haben hierbei ein Vorschlagsrecht. Die LeiterInnen der Fachbereiche sind stimmberechtigte Mitglieder der Tarifkommission. Sie können sich vertreten lassen.
- Bei der Verteilung der Mandate in Tarifkommissionen sind nach der Mitgliederzahl regionale Untergliederungen, Teilbranchen und ggf. Betriebe, Berufs- und Beschäftigtengruppen angemessen zu berücksichtigen.
- Sollen in einem Konzern nach § 18 Abs. 1 AktG. (Beherrschungskonzern) einheitliche Tarifstrukturen verwirklicht werden, die durch im wesentlichen übereinstimmende Firmentarifverträge in den beherrschten Unternehmen umzusetzen sind, kann eine Konzerntarifkommission gebildet werden. Die Mitglieder der betroffenen Unternehmen können mindestens ein/e gewählte VertreterIn die Konzerntarifkommission entsenden.

In dieser Richtlinie sind das jeweilige Wahlverfahren, die Verhandlungsführung und die Bildung von Verhandlungskommissionen mit jeweiliger Beschlussfähigkeit geregelt. An den jeweiligen Tarifverhandlungen können auch

weitere Vertreter bzw. Sachverständige teilnehmen. Diese haben lediglich beratende Stimme und das nähere regelt der Verhandlungsführer im Einvernehmen mit der jeweiligen Tarifkommission.

Zusammenfassung:

Die Richtlinie für Tarifarbeit regelt Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten aller Ebenen und Fachbereiche von ver.di. Fachbereichsbezogene Kompetenzen in der Tarifarbeit werden in den Fachbereichsstatuten festgelegt. Die tarifpolitischen Grundsätze und Ziele werden durch den Bundesvorstand definiert, überwacht und sind mit Vetorecht ausgestattet. Dies durchzieht sich bis hin zur Arbeitskampfrichtlinie. In der Tarifrichtlinie gibt es bei näherem Hinsehen Öffnungsmöglichkeiten und Flexibilität, z.B. beim Einbeziehen von weiteren Sachverständigen oder bei der Entwicklung fachbereichsübergreifender Maßnahmen und Strategien.

An dieser Stelle ist bereits zu erkennen, dass der Bundestarifausschuss von ver.di eindeutig zuständig für die Entwicklung tarifpolitischer Strategien zur Erschließung neuer Tarifbereiche ist. Das heißt, wenn sich ein Arbeitgeberverband oder eine Tarifgemeinschaft von Unternehmen auf Konzernebene oder in Branchen/Sparten bundesweit entwickeln und entsprechend tarifpolitisch aufstellen, ist nach vorhandenen Richtlinien und Regeln der Gewerkschaft ggf. eine Zuständigkeit auf der Bundesebene gegeben.

Ver.di Arbeitskampfrichtlinie

Die ver.di Arbeitskampfrichtlinie ist beschlossen worden durch den Gewerkschaftsrat am 17.06.2009. In der Arbeitskampfrichtlinie sind geregelt die Voraussetzungen, die Beantragung und Entscheidung zum Arbeitskampfentschluss, die Urabstimmung, die Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen bis hin zu Notdienstvereinbarungen der Aussperrung, und Beendigung, Unterbrechung und Aussetzung von Arbeitskampfmaßnahmen.

Das heißt:

Die Entscheidungen über die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen bzw. deren Beantragung liegen ausschließlich beim Bundesvorstand. Zur Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen gibt es Zuständigkeiten der jeweiligen Fachbereiche. Diese Zuständigkeiten erfolgen im Rahmen des vom Bundesvorstand jeweils gefassten Arbeitskampfbeschlusses.

6.3 Die Fachbereichsstatuten von ver.di – Fachbereich 10 / Fachbereich 12

In den Fachbereichsstatuten sind u.a. die Grundsätze für Tarifarbeit im jeweiligen Fachbereich, auf der Grundlage der Satzung und der verbindlichen tarifpolitischen Grundsätze sowie der Richtlinie zur Tarifarbeit ver.di, festgelegt. In den jeweiligen Fachbereichen werden auf Bundesebene bundesweit tätige Tarifkommissionen für Firmentarifverträge, Konzerntarifverträge oder landesübergreifende Verbandsverträge gebildet. Die Zuständigkeiten der jeweiligen Fachbereiche sind im entsprechenden Geltungsbereich geregelt.

6.3.1 Fachbereich 10 – Postdienste, Speditionen und Logistik⁵

Zum Fachbereich gehören Konzerne, Betriebe und/oder Unternehmen aus den Bereichen:

1. Postdienste (einschließlich Bundesanstalt für Post und Telekommunikation)
2. Spedition, einschließlich sonstiger Verkehrsvermittlung, Frachtvermittlung und Zollspedition
3. Güterbeförderung im Straßenverkehr
4. Kurier-, Express- und Paketdienste
5. Frachtumschlag und Lagerei
6. Logistik

⁵ Fachbereichsstatut Postdienste, Speditionen und Logistik – Fachbereich 10, lt. Sitzung vom 22./23.10.2000

6.3.2 Fachbereich 12 – Handel⁶

Geltungsbereich Mitgliederzuordnung im Fachbereich Handel

Einzelhandel

1. Waren- und Kaufhäuser
2. Facheinzelhandel einschließlich Möbelhandel, Apotheken, Drogerien, Kraftfahrzeughandel, Buchhandel, Nahrungsmittelseinzelhandel einschließlich Produktion, soweit der Schwerpunkt im Verkauf und nicht im Handwerk liegt, Tankstellen
3. SB-Warenhäuser, Verbrauchermärkte, Filialunternehmen
4. Versandhandel
5. E-Commerce
6. Konsumgenossenschaften
7. Callcenter, soweit sie Einzelhandelsunternehmen zugeordnet sind
8. Hauptverwaltungen von Einzelhandelsunternehmen einschließlich zugeordneter Dienstleistungsbereiche wie Datenverarbeitung, Lager/Transport, Auffüllunternehmen, Handwerk, Verwaltung und Bildungseinrichtungen (auch wenn sie rechtlich selbstständig sind), soweit sie wirtschaftlich/organisatorisch dem Unternehmen zugeordnet sind.
9. Kundenorientierte Dienstleistungsbereiche im Einzelhandel wie Gastronomie, Handwerksserviceabteilungen (auch wenn sie rechtlich selbstständig sind), soweit sie wirtschaftlich/organisatorisch dem Einzelhandelsunternehmen zugeordnet sind.

6 Fachbereichsstatut Handel – Fachbereich 12 des Gewerkschaftsrates lt. Sitzung vom 29.-30.09.2010

*Der Fachbereich 12 - Handel hat mit dem Fachbereich 10 Postdienste, Speditionen, Logistik einen Klärungsprozess eingeleitet, in dem die Zuständigkeit für den Bereich der Handelslogistik präzisiert und abgestimmt wird.

Groß- und Außenhandel

1. Produktionsverbindungsgroßhandel einschließlich Anarbeitungsdienstleistungen und sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen
2. Konsumgütergroßhandel mit Food und Non-Food-Produkten (inkl. Kraftfahrzeuggroßhandel) einschließlich Marketingdienstleistungen und technischen Kundendienstleistungen, wie Reparatur- und Montagearbeiten
3. E-Commerce
4. Cash-und-Carry-Großhandel
5. Agrargütergroßhandel einschließlich zugeordneter Qualitätssicherungs- und Verarbeitungsdienstleistungen
6. Außenhandel (Import/Export) einschließlich Beratungs- und Finanzierungsdienstleistungen
7. Genossenschaftliche Ein- und Verkaufsunternehmen der Landwirtschaft, des Handwerks, des Einzelhandels und der Industrie
8. Angestellte Handelsreisende
9. Verwaltungs- und Dienstleistungsunternehmen für Datenverarbeitung, Callcenter, Lager/Transport (Logistische Dienstleistungen), Bildungseinrichtungen etc., soweit sie wirtschaftlich/organisatorisch einem Großhandelsunternehmen zuzuordnen sind

Fazit:

Die Tarifizständigkeit der jeweiligen Fachbereiche ist auch auf Bundesebene gegeben. Es gibt offensichtlich Abgrenzungsdiskussionen speziell zwischen den Fachbereichen 10 und 12. Hier läuft ein entsprechender „freiwilliger Klärungsprozess“. Bei Streitigkeiten im Rahmen von Abgrenzungen zwischen den Fachbereichen entscheidet schlussendlich der Gewerkschaftsrat von ver.di.

II Tariflandkarte Logistik

- Tariflandkarte Logistik mit Branchen- und Länder- vergleichen -

7. Tarifverträge und Arbeitsbedingungen der Logistik, des Handels, im E-Commerce/Versandhandel – Vergleich

7.1 Branchenvergleich Grundentgelt

7.2 Branchenvergleich Jahresstunde

7.3 Ländervergleich Grundentgelt

7.4 Ländervergleich Jahresstunde

Hinweis:

Die aufgeführten Tarifvergleiche können bei AT-Solution entsprechend angefordert werden.

Auszug aus dem Entgeltvergleich für ausgewählte Tätigkeiten und Tätigkeitsgruppen in der Logistik, Handel, E-Commerce/ Versandhandel, und Handelslogistik – Erläuterungen und Prämissen

Beispiel: Branchen und Länder – Branchenvergleich Jahresstunde

Datenbasis:

- Es wurden aktuelle Entgelttarifverträge und Arbeitsbedingungen bei tarifungebundenen Unternehmen für neue und alte Bundesländer ausgewertet.
- Zur Auswertung wurden die gültigen Tarifverträge der Branche Logistik – Spedition und Logistik, wesentliche DP/DHL Haustarifverträge sowie der Handelsbranche mit Einzel- und Großhandel und ausgewählte Arbeitsbedingungen im E-Commerce/Versandhandel sowie der Handelslogistik herangezogen.
- Für die Analyse und die Auswertung wurden entsprechende Anforderungsprofile aus den Tätigkeiten/Tätigkeitsgruppen sowie vorhandener Eingruppierungsregelungen (analytisch und summarisch) zuvor genannter Tarifverträge bzw. ausgewählter Arbeitsbedingungen erstellt. In den grafischen Darstellungen wurden tarifvertraglich aufgeführte Tätigkeiten beispielhaft zugeordnet.

Aufbau und Struktur:

- Einer Auswertung/grafischen Darstellung von Entgeltbedingungen (Angestellte und Arbeiter) liegen die jeweils gültigen Arbeitszeitregelungen zugrunde. Die regelmäßig wöchentlichen Arbeitszeiten liegen zwischen 35 Stunden (z.B. Metall- und Elektroindustrie) und 42 Stunden (z.B. E-Commerce/Versandhandel – tarifungebundene Unternehmen).

- In grafischen Darstellungen wird zwischen Anfangs- und Endgehalt unterschieden. Dazwischen finden jeweils Gruppen- und/oder Stufensteigerungen – qualifikations-, alters- bzw. zeitbezogen – statt.
- Handelstarifverträge: jahresbezogene und senioritätsbezogene Stufensteigerungen
- Spedition & Chemie-Logistik: geringfügige jahresbezogene Stufensteigerungen
- DP/DHL: festes Leistungsentgelt plus Stufensteigerungen
- Metall- und Elektroindustrie: jahres-, senioritäts- und qualifikationsbezogene Stufensteigerungen
- Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die jeweilige Jahresvergütung mit der jeweiligen regelmäßig wöchentlichen Arbeitszeit in Bezug gesetzt. Das Ergebnis wurde auf eine Stunde gerechnet dargestellt und enthält Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld sowie ggf. jährliche Sonderzahlungen (Jahresstunde).
- Grafisch ausgewertet wurden die Branchen/Sparten Einzelhandel, Großhandel, Chemie-Logistik, Metall+Elektro-Industrie, Spedition+Logistik, Post AG, DHL (Leipzig) sowie E-Commerce/Versandhandel.
- Für die Länder Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Hamburg, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen wurde ein Branchenvergleich der aktuellen Entgelttarifverträge vorgenommen.
- In den grafischen Darstellungen markiert ein roter Strich den aktuellen gesetzlichen Mindestlohn von € 8,50. In Sachsen (Spedition+Logistik) wird laut Tarifvertrag gegenwärtig unter Mindestlohn vergütet.

8. Identifizierung von weißen Flecken in der Tariflandschaft

8.1 Tarifbindung in Deutschland allgemein

- 58 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland arbeiten in tarifgebundenen Unternehmen,
- 49 Prozent aller Beschäftigten fallen unter Flächentarifverträge,
- weitere 9 Prozent fallen unter Haustarifverträge – das sind mehr als 10.000 einzelne Unternehmen,
- auch für die Mehrzahl der Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Unternehmen (52 Prozent) orientieren sich die Betriebe an Flächentarifverträgen der jeweiligen Branche.

(Quelle: IAB der Bundesagentur für Arbeit 2013)

Das heißt:

Branchentarifverträge entfalten trotz tendenziellem Verlust von unmittelbarer Bindungswirkung nach wie vor eine gewisse Ordnungswirkung im Arbeitsmarkt. Auch wenn Mitgliedsunternehmen von Arbeitgeberverbänden in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung wechseln oder dort ganz ausscheiden, wenden sie doch grundsätzlich wesentliche Teile der Tarifverträge weiterhin an. Die Tarifbindung von Unternehmen insgesamt nimmt aber tendenziell ab. Die Bindung an Haustarifverträgen nimmt gegenüber der Bindung an Branchentarifverträgen zu.

8.2 Status zur Tarifpolitik Logistik und Handel

- An die Flächentarifverträge des Einzelhandels sind zwischenzeitlich weniger als 45 Prozent der Unternehmen gebunden – die Tendenz der Tarifungebundenheit nimmt zu.
- Reformen der Tarifverträge im Einzelhandel sind in den vergangenen 20 Jahren nur stockend – zum Teil gar nicht – umgesetzt worden.
- Unternehmen wie Karstadt, Globus, Breuninger und zuletzt real,- SB-Warenhaus verlassen die Tarifbindung oder gehen in die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung über – ein weiterhin latenter Prozess.
- Für die Sparte E-Commerce/Versandhandel sowie Multi-Channel gibt es bis dato keine einschlägigen Flächentarifverträge.
- Die Player im E-Commerce/Versandhandel wie Amazon und Zalando orientieren sich im Wesentlichen an den Arbeitsbedingungen in der Logistik.
- Die mittelständischen Unternehmen im E-Commerce/Versandhandel und in der Handelslogistik streben vordergründig keine Tarifbindung – und schon gar nicht die des Einzelhandels – an.
- Die bestehenden Tarifverträge des Groß- und Einzelhandels decken in keiner Weise die neue Arbeitswelt im E-Commerce/Versandhandel oder Multi-Channel im Rahmen des digitalen Wandels ab. Der Teilarbeitsmarkt E-Commerce/Versandhandel, Multi-Channel und Handelslogistik ist insofern nicht ausreichend und zeitgemäß analysiert oder bewertet. Er ist bisher nur geringfügig durch die Tarifparteien normiert worden.
- Die Flächentarifverträge des Speditions- und Logistikgewerbes sind sehr mittelstandsgeprägt. Die Tarifparteien dieser Branche vereinbaren traditionell Tarifverträge für die Sparten Landverkehre, Lagerei, Spedition, Möbeltransporte, Schwerlasttransporte sowie Taxigewerbe auf der Landesebene. In dieser Branche/Sparte wurden in den letzten Jahren keine tiefgreifenden Tarifreformen praktiziert.

- Große Logistikunternehmen, insbesondere die in der Kontraktlogistik, stoßen immer mehr an die Grenzen dieser tradierten Tarifpolitik. Es werden zunehmend Haustarifverträge oder andere Lösungen angestrebt. Die Tarifbindung von Unternehmen des Speditions- und Logistikgewerbes nimmt ebenfalls tendenziell ab und steht gegenwärtig bei ca. 40 Prozent.

Fazit:

Die schwindende Bindungswirkung und die Bindungskraft bestehender Tarifverträge bzw. des Tarifvertragssystems, gepaart mit der Zunahme von weißen Flecken in der Tarifpolitik des Handels und in der Logistik, führt in der Tendenz zur Erosion von Tarifverträgen und einer Destabilisierung des Tarifvertragssystems. Eine Vielzahl von Unternehmen in der Handels- und in der Logistikbranche sowie in den aufstrebenden Sparten wie E-Commerce/Versandhandel und Handelslogistik orientieren sich an vorhandenen Tarifrahmen oder speziellen Rahmenregelungen hinsichtlich Entgelt und sonstiger Arbeitsbedingungen. Die betriebliche Flexibilität wird in diesen Fällen durch vertragliche Systeme oder Vereinbarungen außerhalb von Tarifverträgen sichergestellt. Der Wunsch nach Regulierung – explizit durch den Gesetzgeber – nimmt, bedingt durch die tendenzielle Erosion von Tarifverträgen, vor allem bei den Gewerkschaften zu. Das Tarifautonomiestärkungsgesetz hat hinsichtlich der Neuregelung von Allgemeinverbindlichkeit hierzu im Jahr 2014 erleichternde Voraussetzungen geschaffen. Zum Anstoß oder zur Umsetzung solcher Maßnahmen gehören allerdings weiterhin – bei einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung explizit – die Tarifpartner.

9. Handlungs- und Betätigungsfelder

9.1 Die Player im E-Commerce/Versandhandel als Treiber und Taktgeber im Arbeitsmarkt der Zukunft

Amazon und Zalando betreiben weiterhin erfolgreich organisches Wachstum

Amazon Europa/Amazon Deutschland wird hinsichtlich des organischen und strategischen Wachstums kontinuierlich handeln. In den kommenden Monaten werden hier weitere Aktivitäten erwartet bzw. sind umgesetzt:

- Amazon bietet seit einiger Zeit auf seiner E-Plattform auch Artikel des täglichen Bedarfs bis hin zu frischen Lebensmitteln an. Unter anderem werden frisches Gemüse, Obst, Fleisch und Käse mit entsprechenden Salaten gemäß den Hygienevorschriften geliefert. Das bedeutet den Einstieg in die Lebensmittellogistik B2C – „Amazon Fresh“.
- Amazon bündelt auch in Deutschland die Beschaffungslogistik als Grundlage für den schrittweisen Einstieg in eine eigene Beschaffungslogistik.
- Amazon vollzieht zudem den schrittweisen Einstieg in das Geschäft B2B. Damit steht dieses Unternehmen potenziell in direkter Konkurrenz beispielsweise zur Metro (Cash & Carry) und weiteren Playern des Großhandels in Deutschland sowie in Europa. In den USA ist Amazon im B2B-Geschäft bereits erfolgreich tätig. Das heißt, nach einer üblicherweise vorzunehmenden Testphase, wird ein entsprechender Teilmarkt im Großhandel angegriffen. Der Umsatz des Großhandels in Deutschland betrug 2014 immerhin 1.134 Milliarden Euro.
- Amazon und Zalando werden weitere Verteilzentren in Europa/Osteuropa erschließen und aufbauen.

Hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen vertreten Amazon und Zalando weiterhin die grundsätzliche Position, nicht in Tarifverhandlungen auf der Grundlage der in Deutschland bestehenden Einzelhandelstarifverträge einzusteigen.

gen. Dies wird weiterhin auch damit begründet, dass diese Unternehmen sukzessive Fullfillment-Anbieter in der Logistik, im E-Commerce/Versandhandel werden. Hinzu kommt, dass immer mehr Unternehmen in der Handelsbranche aus der jetzigen Tarifbindung des Einzelhandels herausgehen. Amazon Deutschland ist aber auch dabei zu erkennen, dass im Zuge eines stetigen organischen Wachstums auch die Stakeholder erkennbar und spürbar – und zwar im Rahmen ethischer, sozialer und gesamtwirtschaftlicher Verantwortung – eingebunden werden müssen.

Zalando investiert vermehrt in die eigene Logistik – Rewe baut die digitale Sparte sowie Rewe Fresh aus

Das durch den Onlinehandel allgemein getriebene Wachstum führt auch dazu, dass weitere Anbieter wie z.B. Zalando noch mehr in die eigene Logistik investieren. Stationäre Händler wie z.B. Rewe, als einer der Marktführer im Einzelhandel, investieren erfolgreich in digitale Sparten und entwickeln neue ergänzende Geschäftsmodelle. Der Einstieg in die Lebensmittellogistik (Fresh) wird nicht allein den Playern wie Amazon überlassen. Rewe Fresh beispielsweise ist zunehmend erfolgreich am Markt. Das Wachstum im Onlinehandel mit Lebensmitteln wird weiterhin anhalten.

9.2 Formierung spartenbezogener Teilarbeitsmärkte

Die Unternehmen in der Logistikbranche durchlaufen eine Entwicklung von Diversifizierungen. Auf der einen Seite gibt es Konzentrations- und Wachstumsprozesse wie z.B. bei Kühne & Nagel, DB Schenker, Bremer Lagerhausgesellschaft sowie DP/DHL. Auf der anderen Seite existieren kleine und mittelständisch geprägte Unternehmen im Speditions- und Logistikgewerbe, die die klassischen Dienstleistungen wie Landverkehre, Lagerei, Möbel- und Schwerlasttransporte sowie Personenbeförderung (teils auch Schiene) abdecken. Insbesondere die großen Logistikunternehmen, ausgestattet mit mehr Finanz- und Investitionskraft sowie globalen logistischen Netzwerken, praktizieren zunehmend Diversifizierung. Kühne & Nagel, DB Schenker, Schnellecke oder Rudolph Logistik engagieren sich vermehrt im Bereich der Kontraktlogistik Automotive. Das heißt, es werden logistische Dienstleistungs-/Arbeitsprozesse, die zuvor in der Automobilindustrie und innerhalb von deren Produktionsprozessen stattgefunden haben, im Rahmen von Verträgen übernommen. Auch in der Textil-, Konsumgüter- und in der Pharmaindustrie schreiten ähnliche Prozesse voran. Spezialisierte Logistikunternehmen wie DP/DHL, Meyer + Meyer oder Fiege übernehmen auch hier sukzessive die logistischen Dienstleistungen für diese Industrien – Textillogistik. Die Logistikbranche befindet sich also in einem dynamischen Veränderungsprozess. Sie stößt zunehmend in die Fertigungstiefe der klassischen Industrien vor.

Bedingt durch den digitalen Wandel in Industrie- und Dienstleistungen entwickelt sich z.B. der Versandhandel/Onlinehandel ungleich stärker und rasanter gegenüber dem stationären Handel. Der Versandhandel befindet sich in einem erheblichen Wachstumsprozess, verbunden mit neuen Anforderungen an logistische Prozesse, an die Qualität der Unternehmen und an das Personal. Große Logistikunternehmen wie DP/DHL, Hermes, DPD oder UPS partizipieren an diesem Wachstum und profitieren explizit durch die zunehmende Nachfrage des Onlinehandels. Die Trendsetter im Onlinehandel sind Amazon und Zalando, aber auch vermehrt Handelsunternehmen mit eigenständigen Multi-Channel-Bereichen. Durch diese Entwicklungen insgesamt entstehen neue wirtschaftliche, organisatorische, aber auch neue tarifpolitische Erfordernisse. Die Veränderungen in der Wertschöpfungskette

und in der Fertigungstiefe klassischer Industrien sowie der rasante digitale Wandel, verbunden mit tiefgreifenden Verhaltensveränderungen der Konsumenten, beeinflussen und verändern die Bedingungen in den Unternehmen. Es kristallisiert sich eine völlig neue Arbeitswelt heraus, die weiter ausgestaltet werden muss. Dafür müssen veränderte Rahmenregelungen und neue Grundlagen in der Gesellschaft sowie in den Unternehmen selbst geschaffen werden. Es entwickeln sich also gleichzeitig neue Handlungsmöglichkeiten für die Unternehmen und für die Gesellschaft.

Derzeit kristallisieren sich folgende Sparten heraus, die das Potenzial haben, sich zu Teilarbeitsmärkten zu formieren:

- Sparte Kontraktlogistik mit Automotive, Textillogistik, Konsumgüter, Pharma und Chemie-Logistik,
- Sparte E-Commerce/Versandhandel und Multi-Channel,
- Sparte Handelslogistik,
- Sparte Landverkehre, Lagerei, Möbel und Schwerlasttransporte.

Diese Spartenentwicklung sollte einer weiteren und tiefergreifenden Analyse/Bewertung unterzogen werden. Die Sozialpartner können diese neuen Sparten sukzessive gemeinsam normieren und entsprechend zu Teilarbeitsmärkten formieren. Dafür bedarf es allerdings des Aufsetzens geeigneter Prozesse und Strukturen.

10. Fazit

Zusammenfassende Thesen zur Tarifpolitik und zum Arbeitsmarkt Handel und Logistik/neue Sparten

- Die etablierten Tarifverträge des Großhandels, des Einzelhandels und zum Teil auch die in der Logistik sind partiell überholt und noch geprägt von z.T. restriktiven tarifpolitischen Zielsetzungen, wie z.B. die Erhöhung von Personalkosten bei Anpassung an kundenfreundliche Ladenöffnungszeiten im Handel. Hier fehlt es an nachhaltiger Korrektur, Reformfähigkeit und Reformwillen bei den Tarifpartnern.
- Die vorhandenen Flächentarifverträge im Handel müssen zukünftig mit Öffnungs- und Krisenklauseln ausgestattet werden, um auch während der Laufzeit von Tarifverträgen branchen- und unternehmensbezogene Schwankungen sowie Volatilitäten aufzufangen und gleichzeitig die Beschäftigung absichern zu können.
- Der digitale Wandel in der Arbeitswelt muss auch von den Tarifparteien im Handel und in der Logistik analysiert, bewertet und entsprechend nachvollzogen werden.
- Die Attraktivität von Tarifbindung kann nur durch moderne und gemeinsam gestaltete flexible Tarifpolitik in neuen Sparten/neuen Teilarbeitsmärkten erhöht werden. Es bedarf der Entwicklung von Initiativen. Eine schwindende Tarifbindung darf nicht automatisch zu mehr staatlicher Regulierung und schon gar nicht zu flächendeckender Allgemeinverbindlicherklärung führen. Tarifautonomie bedingt Verantwortung in der Tarifpolitik – daraus folgt gemeinschaftliche Gestaltung.
- Die Teilarbeitsmärkte/neue Sparten wie E-Commerce/Versandhandel, Multi-Channel und Handelslogistik müssen von den Unternehmen – insbesondere von den Playern am Markt – analysiert und bewertet werden, um auf dieser Grundlage neue und ggf. nachhaltig wirkende Ansätze zur Neugestaltung von Arbeitsbedingungen zu definieren. Es geht um die Entwicklung marktorien-

tierter und wettbewerbsfähiger Arbeits-/Tarifbedingungen. Darin liegen der Schlüssel und die Herausforderung für die Tarifpartner zugleich, um eine nachhaltige Ordnungswirkung in neuen Sparten bewirken und das bisherige Tarifvertragssystem stabil halten zu können. Neue Wege sollen gemeinsame Wege sein.

- Die Unternehmen der Dienstleistungswirtschaft, die sich zudem in einer zeitkritischen Supply-Chain sowie in einem entsprechend volatilen Geschäft befinden, sollten im Rahmen zukünftiger Verhandlungen über Flächen- oder Haustarifverträge die Möglichkeit erhalten, Schlichtungs- bzw. Abkühlverfahren einzuführen. Das heißt, auf Antrag einer Partei wird nach dem Scheitern von Verhandlungen ein Schlichtungsverfahren eingeleitet. In dieser Zeit besteht dann Friedenspflicht.
- Die Unternehmen werden sich mit durchaus nachvollziehbarer Begründung keiner Tarifbindung, d.h. auch keinem Arbeitgeberverband, anschließen, wenn bei der Gestaltung der entsprechenden Arbeits-/Tarifbedingungen die Anforderungen an die neue Arbeitswelt nicht berücksichtigt sind, die Akzeptanz der Unternehmen in dieser Sparte insgesamt nicht gegeben ist und die Mitarbeiter in dieser Branche/Sparte keine Heimat hinsichtlich dieses speziellen Teilarbeitsmarktes für sich identifizieren können.

Gemeinsame Ansatzpunkte für die Tarifpartner

- Die Tarifbindung von Unternehmen in Deutschland nimmt tendenziell ab. Die Tarifautonomie muss jedoch mit Blick auf den Erhalt wirtschaftlicher und sozialer Stabilität wieder gestärkt werden. Die Tarifpartner müssen gerade deswegen selbstbewusst und gemeinsam zukunftsorientiert handeln.
- Die klassischen Tarifbereiche zum Beispiel des Handels und der Logistik bedürfen intensiver Betrachtung unter dem Aspekt von Flexibilität und Erneuerbarkeit. Die Digitalisierung der Arbeit beeinflusst die Arbeitswelt erheblich. Anforderungen an Dienstleistungen und an das Kundenverhalten insgesamt verändern sich rasant.
- Trendsetter im Rahmen des digitalen Wandels wie Amazon, Zalando, mittelständische Unternehmen, aber auch Multi-Channel-orientierte Konzerne wie z.B. Metro, Rewe etc., werden weiterhin organisch wachsen und den Markt nachhaltig verändern. Das wird auch den Arbeitsmarkt entsprechend beeinflussen.
- Die aktuellen Tarifverträge müssen hinsichtlich einer zukunftsorientierten Ausrichtung überprüft und entsprechend stabilisiert werden. Das betrifft vor allem den Handel mit Großhandel und Einzelhandel. Öffnungs- und Krisenklauseln gehören essentiell zu den Arbeitsinstrumenten der Tarifpartner. Tarifvertraglich vereinbarte Schlichtungen und Abkühlverfahren sollten in den kommenden Tarifverhandlungen auf die Tagesordnung rücken.
- Für die rasant wachsenden Sparten wie E-Commerce/Versandhandel, Kontraktlogistik, Multi-Channel und Handelslogistik bedarf es neuer tarifpolitischer Ansätze im Rahmen gemeinsamer Analyse und Bewertung der Tarifpartner. Dies kann und muss prozessorientiert auf den Weg gebracht werden. Geeignete vertrauensbildende Maßnahmen hierfür sollten vorgeschaltet werden.
- Empfehlenswert ist eine Initiative von Unternehmen, die zusammen mit der Gewerkschaftsspitze von ver.di und ggf. begleitet von politischer Seite mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung der Wirtschaft und der Arbeits-

welt entsprechende Prozesse und zielorientierte tarifpolitische Projekte auch für die Branche/die Sparten E-Commerce/Versandhandel und Handelslogistik anstößt. In einem Folgeprozess können nach gemeinsamer Evaluierung neue spartenbezogene Tariflösungen auf den Weg gebracht werden, die eine breite Akzeptanz in der Wirtschaft und explizit auch in den neuen Sparten erfahren. Die Tarifpartner können dann auf dieser Grundlage weitere gemeinsame Schritte fokussieren, um die Tarifbindung allgemein und das Tarifvertragssystem grundsätzlich zu stärken.



Andreas Heß – Unternehmensberatung

Phone: +49 6173 39736-08
Fax: +49 6173 39736-09
Mobile: +49 176 544 433 60
E-Mail: a.hess@at-solution.de